

Memperbaiki Mekanisme Dalam Mengembangkan Pangkalan Data Untuk LKP Perspektif Serikat Pekerja/Buruh

- Sulistri, Sekretaris Jenderal DPP FSB KAMIPARHO
- Disampaikan dalam Seri Webinar tentang Layanan Ketenagakerjaan Publik dan Kaitannya dengan Pengembangan Keterampilan dan Pencocokan Pekerjaan,
- Zoom, 20 Januari 2022

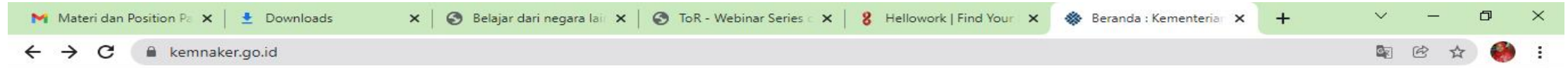
Sistem Informasi Ketenagakerjaan - SISNAKER

The screenshot displays the SISNAKER website interface. The browser's address bar shows the URL kemnaker.go.id. The main content area features eight service cards arranged in a 2x4 grid. Each card includes a blue circular icon, a title, a brief description, and a 'Kunjungi Layanan' (Visit Service) button.

Service Name	Description	Action
Pusat Bantuan	Bantuan terkait masalah tenaga kerja dan layanan	Kunjungi Layanan
Bantuan Subsidi Upah	Program bantuan bagi pekerja / buruh dalam penanganan Covid-19	Kunjungi Layanan
WLKP	Layanan mendata keadaan tenaga kerja di perusahaan	Kunjungi Layanan
Kelembagaan	Layanan untuk registrasi dan informasi lembaga pelatihan	Kunjungi Layanan
Karirhub	Cari lowongan pekerjaan, proyek lepas dan informasi seputar karir	Kunjungi Layanan
Bizhub	Layanan untuk memfasilitasi tenaga kerja mandiri dalam rangka program perluasan kesempatan kerja	Kunjungi Layanan
Skillhub	Tingkatkan keahlianmu dengan mengikuti pelatihan	Kunjungi Layanan
Survei	Survei Indeks Kepuasan Masyarakat	Kunjungi Layanan

The Windows taskbar at the bottom shows the system time as 21:34 on 07/12/2021, with a temperature of 26°C in Berawan. The taskbar also contains icons for various applications including the Start menu, search, File Explorer, Chrome, Word, Teams, and the SISNAKER application.

Sistem Informasi Ketenagakerjaan - SISNAKER



Temukan Pekerjaan Favoritmu dengan mudah

Cari lowongan kerja berkualitas yang sesuai dengan keahlian mu.



Magang

Kapten Pilot

Awak Penerbangan

TI, Systems Analyst

Management Trainee

Ilmuwan

Dokter Gigi

Arsitek Kapal Laut

Resepsionis

Asisten Teknis Kesehatan

Bagian Klaim

Fisikawan

Geofisikawan

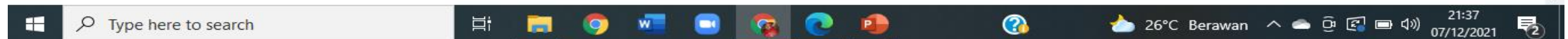
Hubungan Investor

Juru Gambar

Jurnalisme Teknik

Penggajian dan Fasilitas

Lihat Sektor Pekerjaan Lainnya



Mekanisme Dalam Mengembangkan Lembaga Ketenagakerjaan Publik (LKP)

- Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) daring di Kementerian Ketenagakerjaan menyediakan beragam informasi pasar tenaga kerja. Sisnaker bisa menjadi titik awal untuk menghantar Indonesia memiliki LKP yang berkualitas
- Layanan Ketenagakerjaan Publik (LKP) memainkan peran penting sebagai jaring pengaman akhir untuk mendukung individu yang menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan.
- Harapan: LKP melaksanakan fungsi penempatan ketenagakerjaan, asuransi ketenagakerjaan, Pelatihan, Tindakan-Tindakan ketenagakerjaan dan layanan lain dengan cara yang terintegrasi sebagai badan layanan ketenagakerjaan yang menyeluruh.

Mekanisme Dalam Mengembangkan Lembaga Ketenagakerjaan Publik (LKP)

- Sinergisitas dan koordinasi antar Kelembagaan yang memiliki tujuan program yang sama. Contoh : Pelatihan vokasi di seluruh Kementrian /Lembaga harus terintegrasi satu sama lain, sehingga program tidak tumpang tindih antara satu dengan lainnya.
- Data base tentang orang yang sudah mengikuti pelatihan vokasi, yang sudah mendapatkan pekerjaan, dan yang sudah mengakses layanan LKP harus diupdate terus menerus dan mudah diakses
- Target yang akan disasar dalam pengembangan ketrampilan setiap tahun harus disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran
- Pelatihan vokasi yang diselenggarakan harus menghindari ketidakpaduan keterampilan (Skill Mismatch) antara penawaran dan kebutuhan yang disebabkan salah satunya, minimnya keterlibatan sektor industri
- Oleh karena itu dibutuhkan sosialisasi yang masif terkait keberadaan dan cara mengakses Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) dan LKP
- Pembentukan LKP harus melibatkan berbagai pihak yang relevan termasuk SP/SB khususnya dalam Pengembangan Ketrampilan

Mengapa SP/SB Perlu Terlibat, khususnya terkait dengan pengembangan ketrampilan

- Organisasi pekerja memiliki peran yang jelas – untuk memastikan bahwa pekerja dan penganggur memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk mendapatkan pekerjaan, untuk mempertahankan pekerjaan dan untuk berhasil di pasar tenaga kerja
- Memberikan kesempatan kepada perwakilan organisasi pekerja untuk membentuk kebijakan dan praktik di tingkat perusahaan dan terlibat dalam diskusi, konsultasi dan/atau perundingan bersama dengan pemberi kerja di tempat kerja.
- Membantu memberikan kesempatan belajar untuk semua pekerja, baik dalam pekerjaan tetap atau tidak tetap.

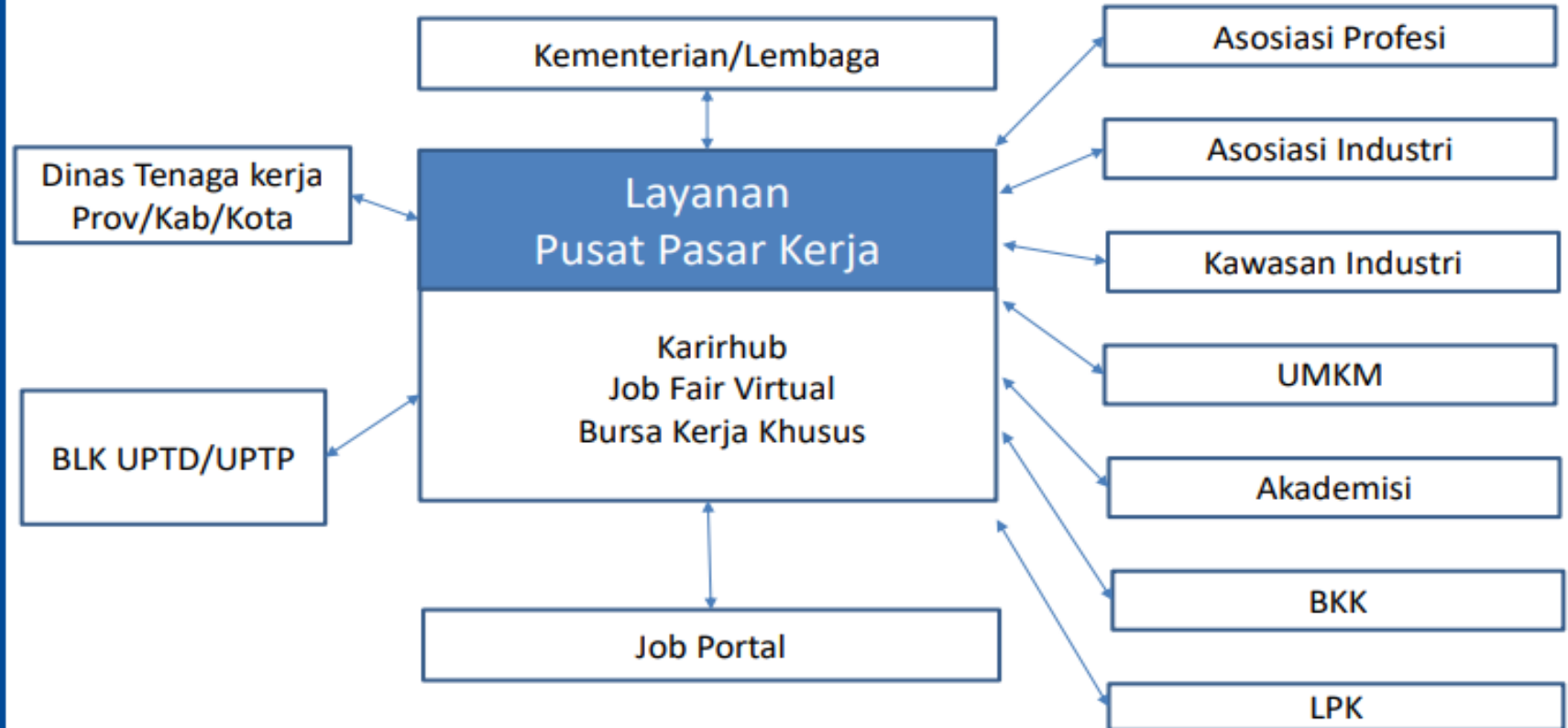
Best Practice di Tingkat Nasional

- Mempromosikan penggunaan peraturan pelatihan berbasis kompetensi dan hasil yang berisi standard minimum untuk pelatih dan materi pelatihan, melalui kontribusi kepada Dewan Tripartit Otoritas Pendidikan Tehnis dan Pengembangan Ketrampilan (Filipina)
- Berkontribusi pada Dewan Pengembangan Ketrampilan Nasional, yang perannya adalah untuk mengawasi dan memantau semua kegiatan penyelenggaraan pelatihan public dan swasta terkait dengan pelatihan ketrampilan (Bangladesh)
- Berkontribusi pada strategi Tripartit untuk mengembangkan ketrampilan: “kesepakatan ketrampilan Nasional (Afrika selatan)
- Berpartisipasi dalam administrasi skillsfuture (Singapore)
- Memberi saran kepada kementerian tenaga kerja tentang definisi standard silabus, peralatan, durasi kursus, metode pelatihan dan sertikasi melalui kontribusi pada dean nasional pelatihan vokasi (India)



PUSAT PASAR KERJA

KELEMBAGAAN & NETWORK



pusatpasarkerja

pusatpasarkerja

pusatpasarkerja

MEKANISME PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN



PENYELENGGARA

- Pemerintah Pusat bidang Ketenagakerjaan
- BPJS Ketenagakerjaan



PESERTA

Setiap orang yang telah membayar iuran



MANFAAT

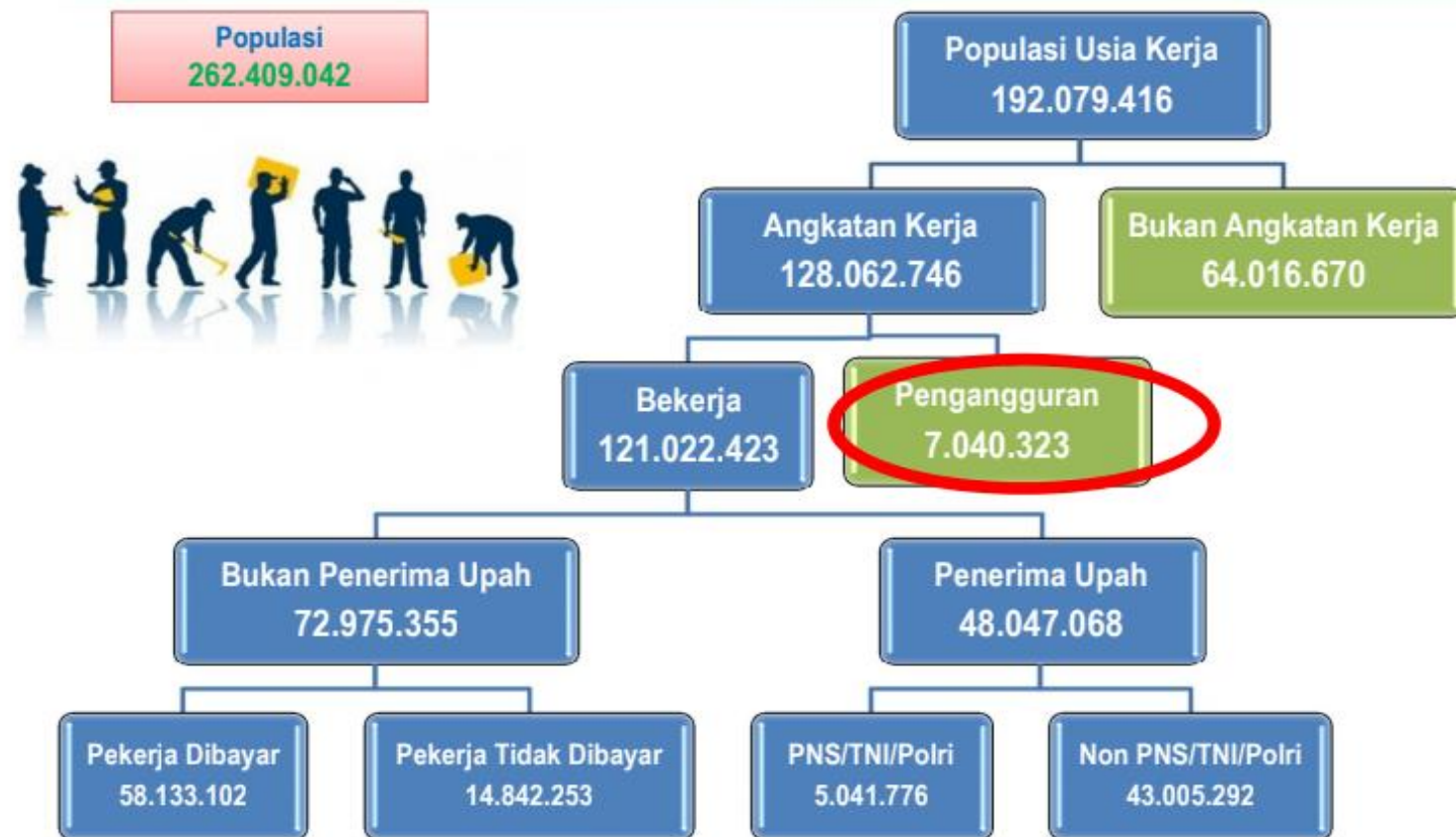
- Uang tunai
- Akses informasi pasar kerja
- Pelatihan kerja



PENDANAAN

- Iuran dari Pemerintah Pusat
- Sumber pendanaan
 - a. Modal awal pemerintah;
 - b. Rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
 - c. Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan

Data Statistik Ketenagakerjaan 2020



Yang berhak menjadi Peserta Program JKP

Warga Negara Indonesia

Belum mencapai usia 54 tahun

Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti 4 Program (JKK, JKM, JHT, dan JP)

Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro yang sudah ikut 3 program. (JKK, JKM, JHT)

Terdaftar sebagai Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan

Tantangan yang perlu diperbaiki atas JKP Indonesia (sesuai standar Konvensi ILO 102 (1952))

cakupan pengguna JKP sangat kecil (to ensure the coverage of a substantial part of the population)

besaran uang JKP (45% dan 25%) jauh dari kebutuhan hidup (allow beneficiaries and their families to enjoy decent standards of living and health)

jangka waktu JKP (6 bulan) sangat pendek (cash benefits are provided for a period of time that is long enough for them to serve their purpose).

pembatasan umur 54 tahun mendapatkan JKP (menghambat pekerja kelompok 55-60 tahun, meski sdh membayar BPJS).

syarat untuk pekerja usaha skala mikro (4 program BPJS) kemungkinan terlalu sulit dipenuhi.

akses ke pekerja rentan (non-employment standards) nyaris tertutup (pekerja mandiri, pekerja digital platform, petani, informal)

adanya kemungkinan kesulitan penempatan kerja, paska pelatihan JKP

INPUT SP/SB Terhadap LKP

Kebijakan Pasar Kerja Aktif

- Memastikan kebijakan dan mekanisme pengumpulan data dan informasi pasar tenaga kerja (sisi penawaran dan permintaan) tersedia di layanan ketenagakerjaan;
- Memastikan agar pemerintah mengintegrasikan lembaga pelatihan (Balai Latihan Kerja (BLK) & Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), lembaga sertifikasi, dan lembaga layanan ketenagakerjaan;
- Memastikan efektivitas penempatan melalui konseling yang mencakup bimbingan karir, vokasional konseling dan konseling ketenagakerjaan bagi pencari kerja dalam layanan ketenagakerjaan;
- Mengkaji ulang regulasi terkait Layanan Ketenagakerjaan dengan melibatkan serikat pekerja dengan fokus pada: (1) Kewajiban para pemangku kepentingan; (2) Tripartit Kelembagaan, Struktur kelembagaan; (3) Sebaran teritorial Sistem dan layanan ketenagakerjaan;
- Memastikan terwujudnya sistem asuransi ketenagakerjaan yang terintegrasi sebagai bagian dari kebijakan pasar kerja aktif

INPUT SP/SB Terhadap LKP

Pentingnya Keterpaduan keterampilan antara penawaran dan kebutuhan

- Memastikan keterlibatan industri dalam standarisasi dan pelatihan keterampilan;
- Memastikan keterkaitan antara pelatihan keterampilan dan layanan ketenagakerjaan dan koordinasi pelatihan keterampilan, sertifikasi dan penempatan kerja)

INPUT SP/SB Terhadap LKP

Peningkatan efektifitas BLK

- Memastikan kemitraan antara BLK nasional/ daerah dan industri melalui proyek percontohan dengan mengembangkan BLK nasional dan daerah sebagai pusat unggulan;
- Memastikan keterlibatan industri dalam pengembangan kurikulum (melalui metode pembelajaran: teori dan praktek kerja), instruktur dan program pelatihan di BLK untuk merespon kebutuhan pasar tenaga kerja nasional, regional dan internasional.
- Memastikan Pencitraulangan (rebranding) BLK melalui peningkatan kapasitas manajerial BLK dalam menjalankan aktivitas BLK
- Memastikan BLK memberikan pelatihan bahasa asing (sesuai destinasi pekerjaan) terutama bahasa Inggris dan sebagai materi wajib bagi peserta pelatihan
- Memastikan BLK memberikan pelatihan Keterampilan non-teknis (soft skills) terutama Keterampilan kesiapan kerja (employability skills) sebagai materi wajib bagi setiap peserta pelatihan;
- Memastikan pengembangan BLK sesuai dengan kebutuhan sektor industri dan potensi lokal.

INPUT SP/SB Terhadap LKP

Ketersediaan alokasi anggaran

- Memastikan keberlangsungan ketersediaan anggaran melalui pengembangan mekanisme alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), kontribusi industri, dan sumber lain, termasuk iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
- Memastikan peningkatan kebijakan industri di tingkat nasional, regional dan sektoral melalui inisiatif pembuatan analisis kebutuhan pelatihan keterampilan, dan memperbaharui kebutuhan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan tersebut;
- Mendorong investasi bagi pengembangan keterampilan yang berkualitas

INPUT SP/SB Terhadap LKP

Kesenjangan gender dan disabilitas dalam partisipasi angkatan kerja

- Merancang dan melaksanakan intervensi yang mendorong akses dan peluang bagi perempuan atas pelatihan, penempatan kerja, dan peningkatan jenjang karir.
- Mendorong pengembangan program pelatihan jarak jauh terutama untuk perempuan dan kelompok rentan.
- Memastikan peningkatan kesadaran SP-SB terkait kesetaraan gender dan disabilitas atas akses terhadap pengembangan keterampilan, penempatan kerja, dan peningkatan jenjang karir
- Memastikan implementasi UU No. 8 Tahun 2016, khususnya terkait dengan partisipasi disabilitas 1 % di perusahaan swasta dan 2 % di perusahaan BUMN atau di kantor pemerintahan
- Mendorong fasilitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan perempuan dan disabilitas

Perlu segera membuat kajian pelaksanaan JKP

penilaian setelah 1 tahun pelaksanaan JKP

untuk memperluas cakupan dan manfaatnya

upaya mempermudah mendapatkan JKP

menambah besaran kontribusi



TERIMA KASIH