



## TANTANGAN DAN PELUANG IMPLEMENTASI SKILLS DEVELOPMENT FUND (SDF) DI INDONESIA DALAMA RANGKA PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KERJA

Yeni Nuraeni

Puslitbang Kementerian Ketenagakerjaan  
Email: yeninur@hotmail.com

---

### Abstrak

Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0, tantangan berat yang dihadapi oleh Pemerintah Indonesia adalah masih rendahnya tingkat kompetensi tenaga kerja. Pekerja yang memiliki kompetensi yang rendah rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan adanya perubahan di dunia industri. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang ada saat ini belum mampu melindungi pekerja dalam menanggung risiko sosial ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan pemerintah Indonesia menghadapi tantangan dan peluang dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada tenaga kerja di Era Industri 4.0. Metode pengumpulan primer data melalui forum group discussion dan penyebaran kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah bersifat kualitatif. Berdasarkan pembelajaran dari negara-negara lain skema Unemployment Benefit melalui sistem pendanaan Skill Development Fund merupakan strategi yang paling tepat untuk dapat memperluas perlindungan risiko sosial dan ekonomi bagi pekerja di era Industri 4.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pihak industri dan pekerja tidak mampu untuk menambah besaran premi jaminan sosial ketenagakerjaan. Alternatif yang memungkinkan pada tahap awal adalah dengan memperluas manfaat dari Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Unemployment benefit, Skill Development Fund, Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja

### Abstract

*Facing the Industrial Revolution Era 4.0, a serious challenge faced by the Government of Indonesia is the still low level of labor competency. Workers who have low competence range from termination of employment (PHK) due to changes in the industrial world. The current Employment Social Security has not been able to protect workers in bearing socio-economic risks. This research aims to determine the readiness of the Indonesian government to face challenges and opportunities in providing socio-economic protection to workers in the Industrial 4.0. Primary data collection methods through group discussion forums and questionnaire distribution. The analytical method used is qualitative. Based on lessons learned from other countries the Unemployment Benefit scheme through the Skill Development Fund funding system is the most appropriate strategy to be able to expand social and economic risk protection for workers in the Industrial 4.0. The results of the study concluded that the industry and workers were not able to increase the amount of social security premiums for employment. A possible alternative at an early stage is to expand the benefits of Labor Social Security.*

**Keywords:** *Employment Social Security, Unemployment benefit, Skill Development Fund, Increased Worker Competence*



## I. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 menjadi salah satu isu dalam bidang ketenagakerjaan yang menjadi perhatian dan prioritas yang harus dipecahkan. Perbedaan yang mencolok dari revolusi industri 4.0 dibandingkan revolusi industri sebelumnya adalah lebih menekankan pada *demand* produksi barang dan jasa secara individual dan spesifik dibandingkan mekanisme produksi yang berbasis *supply*. Dampak revolusi industri 4.0 memberikan tantangan transformasi keterampilan, pekerjaan dan masyarakat.

Dalam menghadapi revolusi industri 4.0, Indonesia memiliki tantangan yang lebih besar dalam mempersiapkan generasi muda, di mana mereka akan lebih banyak mendapat kesulitan dalam memilih dan mendapatkan pekerjaan yang layak dibandingkan negara ASEAN lainnya. Dengan makin berkembang kondisi persaingan global, industri akan lebih mengutamakan mempekerjakan pekerja yang lebih berpengalaman, dari pada membina pekerja muda yang tidak berpengalaman.

Indonesia harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia di Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (Vocational Education and Training) pada 2018-2019 (Presiden Joko Widodo, 2018). Tidak hanya peran pemerintah, namun juga dunia usaha dan masyarakat, untuk bersama-sama fokus menyiapkan pasokan tenaga kerja berkualitas dalam jumlah yang masif agar mampu meningkatkan daya saing nasional Indonesia.

Terdapat Dua realitas penting yang bertentangan yang dihadapi Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pertama Indonesia sedang menghadapi bonus demografi, dimana proporsi angkatan kerja usia produktif akan lebih besar dari yang tidak produktif. Angkatan kerja berusia 15-65 tahun sekitar 70% sedangkan yang berusia 15 – 35 sekitar 35% (BPS, 2018). Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh angkatan kerja produktif masih rendah yaitu 22%

lulusan SMP, SMA, SMK serta hanya 14% yang lulusan diploma dan perguruan tinggi. Permasalahannya angkatan kerja produktif tersebut ternyata tidak dapat masuk ke pasar kerja dan termasuk pada kelompok pengangguran terbuka sekitar 5,1% / 7 juta orang (BPS, 2018). Tingginya tingkat pengangguran terbuka ini disebabkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki angkatan kerja tidak match dengan kebutuhan pasar kerja.

Terdapat Dua realitas penting yang bertentangan yang dihadapi Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pertama Indonesia sedang menghadapi bonus demografi, dimana proporsi angkatan kerja usia produktif akan lebih besar dari yang tidak produktif. Angkatan kerja berusia 15-65 tahun sekitar 70% sedangkan yang berusia 15 – 35 sekitar 35% (BPS, 2018). Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh angkatan kerja produktif masih rendah yaitu 22% lulusan SMP, SMA, SMK serta hanya 14% yang lulusan diploma dan perguruan tinggi. Permasalahannya angkatan kerja produktif tersebut ternyata tidak dapat masuk ke pasar kerja dan termasuk pada kelompok pengangguran terbuka sekitar 5,1% / 7 juta orang (BPS, 2018). Tingginya tingkat pengangguran terbuka ini disebabkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki angkatan kerja tidak match dengan kebutuhan pasar kerja.

Realita kedua yang dihadapi Indonesia adalah pasar kerja yang mengalami distrupsi karena teknologi di era revolusi industri 4.0 yang menuntut keterampilan tinggi. Penggunaan teknologi di berbagai sektor industri menggantikan tenaga kerja manusia, sehingga pasar kerja akan lebih selektif dalam recruitment pekerja. Angkatan kerja yang tidak memiliki keterampilan akan sulit untuk masuk pasar kerja, demikian pula pekerja yang tidak dapat menyesuaikan keterampilan mereka dengan perkembangan teknologi akan kehilangan pekerjaan. Untuk dapat menghindari permasalahan tersebut, maka



pemerintah Indonesia perlu menyiapkan angkatan kerjanya untuk dapat bersaing memasuki pasar kerja di era revolusi industri 4.0. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyiapkan kegiatan training, retraining, reskilling, up skilling untuk angkatan kerja sesuai dengan perkembangan teknologi.

Untuk menghadapi risiko terjadinya perubahan jenis pekerjaan di era industri 4.0, pemerintah Indonesia harus memiliki peta jalan ketenagakerjaan. Indonesia memiliki peluang dalam menghadapi era digitalisasi. Indonesia membutuhkan sekitar 58 juta tenaga terampil untuk dapat menduduki peringkat ke-7 bidang ekonomi pada 2030 mendatang (McKinsey Global Institute, 2012).

Pengautan *skill* (keterampilan) angkatan kerja telah menjadi perhatian utama dikalangan pemerintah, bisnis dan akademisi. Perusahaan dan Kebijakan Publik bersama-sama harus aktif dalam mengatasi permasalahan kesenjangan keterampilan angkatan kerja (World Economy Form, 2018). Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah menyediakan subsidi pendidikan dan pelatihan kerja. Iuran perusahaan untuk pelatihan kerja (training levy) dapat menjadi salah satu alternatif sumber pembiayaan yang berkelanjutan, praktek penghimpunan dana seperti ini sudah dilakukan oleh sejumlah Negara maju dan Negara berkembang sejak tahun 1940 – 1950.

Mekanisme atau lembaga untuk menghimpun dana peningkatan keterampilan dari berbagai sumber, dalam bahasa Inggris salah satunya diistilahkan sebagai “Skill Development Fund (SDF)”. Berkaitan dengan pelatihan vokasi di seluruh dunia (TVET), pendanaan pelatihan kerja merupakan isu dan persoalan utama yang menjadi objek penelitian dan pengkajian berbagai lembaga dan peneliti. Tercatat telah ada 60 negara di seluruh dunia yang telah memiliki atau melaksanakan SDF (Johanson, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peluang dan tantangan mengimplementasikan SDF di Indonesia dalam rangka meningkatkan kompetensi angkatan kerja menyongsong era Revolusi Industri 4.0

## II. KAJIAN LITERATUR

Dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, akan melibatkan kondisi di mana pekerja harus menempuh risiko sosial yang dapat berupa; kecelakaan kerja, kematian, sakit akibat kerja, dan datangnya hari tua (Abigail, Indyta, et, 2018). Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja/buruh dalam mengatasi risiko sosial ekonomi, pemerintah memiliki program publik berupa pemberian jaminan sosial tenaga kerja melalui Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) (Saiful, Gema et, 2018)

Yang dimaksud jaminan sosial tenaga kerja adalah bentuk perlindungan bagi tenaga kerja berupa santunan dalam bentuk uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa dan keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pemerintah RI, 1992). Perlindungan kepada tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan melalui pemberian asuransi, dewasa ini dirasa semakin penting dengan semakin meningkatnya risiko pekerjaan (Dody, 2008).

Pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja yang bertujuan untuk menanggulangi risiko sosial ekonomi, akan dapat menciptakan ketenangan kerja, pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, mendukung kemandirian dan harga diri tenaga kerja (Siti, Sri, 2015). Ruang lingkup perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian;



Jaminan Hari Tua; Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Joupy, Mambu, 2015).

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dengan menggunakan metode penyaian gambaran tentang tantangan dan hambatan implementasi SDF di Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian berasal dari data sekunder dan data primer. Pengumpulan data primer dilakukan melalui proses Forum Group Discussion (FGD) dan wawancara pendalam dengan informan kunci (Kadin, Apindo, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, BPJS Ketenagakerjaan, Pejabat-Pejabat terkait di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan). yang memahami permasalahan penelitian. Hasil pengumpulan data sekunder dan primer dilakukan analisis secara kualitatif untuk menghasilkan kesimpulan yang berguna bagi pengambil kebijakan di lembaga/instansi terkait

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Pandangan & Dukungan APINDO dalam Implementasi SDF di Indonesia

Dunia usaha sudah memiliki komitmen dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM melalui berbagai program pengembangan kompetensi karyawan yang berkesinambungan diantaranya; pelatihan kompetensi fungsional, program young talent acceleration dalam upaya membentuk dan menjadikan karyawan lebih siap menghadapi tantangan, membuka kesempatan luas bagi para karyawan yang ingin menempuh pendidikan formal dll.

Perusahaan pada umumnya telah mempunyai dana alokasi khusus untuk pelatihan dan pengembangan. Untuk perusahaan padat karya (karyawan di atas 10 ribu), perusahaan mengeluarkan dana sekitar Rp.1-2 juta per karyawan. Biaya dan durasi pelatihan disesuaikan dengan tingkat kesulitannya (misalnya pelatihan yang diperlukan sebagai dampak dari

perubahan proses produksi/bisnis yang signifikan) relatif memerlukan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit.

Menurut pandangan APINDO dunia usaha belum mampu sepenuhnya membiayai skill development training karena high cost economy yang menghambat perusahaan untuk berkembang, di mana menjalankan bisnis di Indonesia tidak kompetitif dan banyak biaya yang harus dikeluarkan seperti biaya infrastruktur, perbankan, energi, dan labor cost.

Dibanding negara large developing or newly industrialized lainnya, seperti Brazil, Russia, India dan China, Indonesia menggunakan hanya sebagian kecil dari GDP untuk R & D seperti terlihat pada tabel1.

Tabel 1. Gross Domestic Expenditure on R & D (%GDP)

Sumber: ACPD, 2013

Tingginya beban jaminan sosial yang wajib dibayarkan pemberi kerja menghambat pelaku usaha untuk dapat mengalokasikan dananya untuk mengembangkan skill development. Tabel 2 menunjukkan besaran jaminan sosial yang harus dibayarkan.

Tabel 2. Besarnya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Yang Dibayarkan Oleh Pemberi Kerja & Pekerja

Program	Komposisi Iuran		Jumlah	Batas Iuran
	Pengusaha	Pekerja		
<b>JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN</b>				
a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24% - 1,74%	-	0,24% - 1,74%	Upah Pokok + Tunjangan Tetap
b. Jaminan Kematian (JKM)	0,3%	-	0,3%	Upah Pokok + Tunjangan Tetap
c. Jaminan Hari Tua (JHT)	3,7%	2%	5,7%	Upah Pokok + Tunjangan Tetap
d. Jaminan Pensiun (JP)	2%	1%	3%	Rp 7 juta

Sumber: APINDO , 2018

Rekomendasi APINDO berkaitan dengan implementasi SDF di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya dana untuk pelatihan skill development dialokasikan dari sebagian dana iuran BPJS Ketenagakerjaan dan/ata sebagian dari 20% anggaran pendidikan
  2. Penutupan beberapa BLK dan implementasi joint facilitation sebaiknya dilakukan mengingat banyak BLK di Indonesia yang tidak layak untuk digunakan serta memakan biaya yang cukup tinggi untuk memperbaikinya
  3. Pemerintah sebaiknya memberikan beberapa insentif seperti tax holiday dan super deductible tax untuk kegiatan-kegiatan yang mendukung R&D
- b. Pandangan & Dukungan KADIN dalam Implementasi SDF di Indonesia**

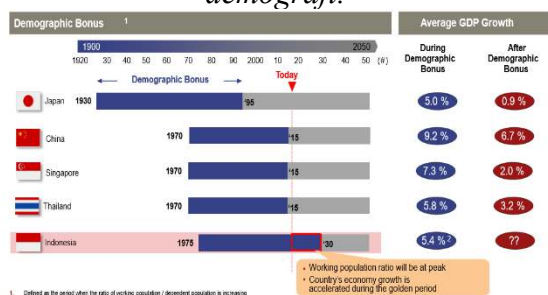
Pada tahun 2045, Indonesia akan mendapatkan bonus demografi dimana jumlah penduduk Indonesia 70%-nya dalam usia produktif (15-64 tahun), sedangkan sisanya 30% merupakan penduduk yang tidak produktif (usia dibawah 14 tahun dan diatas 65 tahun) pada periode tahun 2020-2045. *Bonus demografi, yang dapat dipandang sebagai pedang bermata dua. Satu sisi bonus demografi dapat merupakan peluang apabila pemerintah berhasil menyusun strategi untuk dapat memanfaatkannya. Di satu sisi yang lain bonus demografi dapat merupakan ancaman bilamana kualitas SDM tidak dipersiapkan. Pemerintah Indonesia harus memiliki perencanaan dalam membangun sumber daya manusia berkualitas sehingga dapat menjadi daya saing dipasar global dan dapat membuat lompatan besar menjadi negara maju. Tingginya jumlah pengangguran dari di Indonesia yaitu sekitar 7 juta orang dari total 250 juta penduduk Indonesia, dan sebagian besar tidak memiliki skill, kondisi ini dikhawatirkan akan melemahkan daya saing Indonesia.* Gambar 1

*memperlihatkan tingkat pengangguran berdasarkan level pendidikan.*



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Berdasarkan Level Pendidikan Di Indonesia (Sumber : Menko Perekonomian, 2018)

*Pada periode Golden Age Indonesia diprediksi akan menjadi negara maju pada tahun 2045. Dalam periode 2018-2045, ekonomi Indonesia tumbuh rata-rata 6,4% per tahun. Price Waterhouse Coopers memprediksi, ranking produk domestik bruto (PDB atau GDP) Indonesia akan melesat ke-4 pada tahun 2050. Kondisi tersebut tidak akan mungkin bisa tercapai tanpa adanya usaha yang sinergis dari segenap elemen bangsa. Banyak tantangan yang akan dihadapi menuju era emas Indonesia tahun 2045. Pemerintah perlu merumuskan bahwa visi Indonesia 2045 bisa dicapai dengan dukungan salah satunya pembangunan SDM. Gambar 2 memperlihatkan prediksi pertumbuhan GDP Indonesia dibandingkan negara-negara lain di ketika menikmati bonus demografi.*



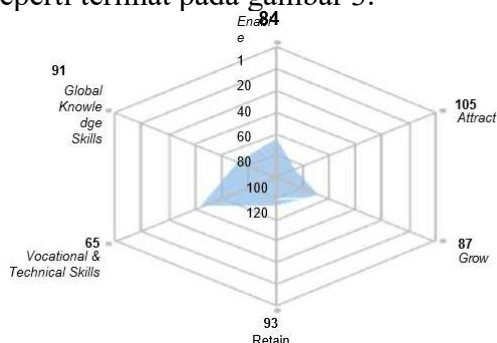
Gambar 2. Prediksi Pertumbuhan GDP Indonesia di Saat Terjadi Bonus Demografi (Sumber : Word Bank 2018)

Untuk dapat menjadi yang terdepan dalam menyiapkan generasi mendatang yaitu dalam rangka memaksimalkan keuntungan demografi, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh pemerintah diantaranya;

1. Pengupayakan kompetensi SDM yang tinggi dan terus berkembang

2. Meningkatkan daya saing bisnis internasional dengan terobosan inovasi dan teknologi
3. Menciptakan koordinasi, kolaborasi dan inklusif pemerintah

Berdasarkan survei yang dilakukan INSEAD tentang Global Talent Competitiveness Index, ditemukan bahwa; Mid-level skill(vokasi) di Indonesia ternyata jauh lebih baik daripada 5 bidang lainnya, yaitu: Enable, Attract, Grow, Retain & High Level Skill (Global Skill) seperti terlihat pada gambar 3.



Gambar 3. Peringkat Indikator Indonesia pada Global Talent Competitiveness Index 2017 (Sumber : INSEAD 2018)

Selain tantangan dari tata kelola dan sumber daya masing-masing program vokasi di Indonesia, berkembangnya risiko otomatisasi tentu menambah tekanan bagi tenaga kerja khususnya lulusan bidang vokasi. Oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang terkait pengembangan dan distribusi vokasi di Indonesia. Indonesia berada di peringkat 93 dari 118 negara dalam hal keahlian di tingkat mid-level skills (vokasi). Indonesia mendapatkan skor cukup baik pada indikator tingkat populasi dengan pendidikan menengah (peringkat 65) dimana sebesar 22,44% populasi di Indonesia memiliki pendidikan menengah.

Strategi untuk mengembangkan program vokasi di Indonesia, diperlukan kolaborasi semua pemangku kepentingan terkait dan Skill Development Fund (SDF) merupakan ekosistem yang penting untuk hal tersebut. Konsep mengelola vokasi di Indonesia yang diusulkan oleh KADIN dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Konsep Pengembangan Program Vokasi di Indonesia Melalui Implementasi Pendanaan SDF (Sumber : Kadin, 2018)

### c. Pandangan BPJS Ketenagakerjaan dalam Implementasi SDF di Indonesia

Jaminan sosial ketenagakerjaan saat ini masih meliputi perlindungan pekerja ketika terjadi kematian, kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan sakit atau cacat serta pensiun. Di era revolusi industry 4.0 perlu menjadi perhatian ketika pekerja menghadapi resiko terkena PHK akibat *Job Disruption*. Diperlukan optimalisasi terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah ada tanpa harus menambah program baru melalui "Pengembangan Program dan Perluasan Manfaat". Desain Perlindungan Terhadap Pekerja di era industry 4.0 dapat dilihat dalam gambar 5.



Gambar 5. Desain Perlindungan Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0. (Sumber : ILO , 2015)

Pemerintah telah mencanangkan Konsep *Unemployment Benefit/Jaminan Sementara Tidak Bekerja* bagi pekerja yang mengalami PHK melalui Investasi pendidikan vokasi/ *Skill Development Fund (SDF)* sebagai sarana utk memberikan ketrampilan sesuai kebutuhan dunia industri & dukungan pendapatan berupa manfaat tunai sebagai bantuan sosial selama menjalani program pelatihan.

Bappenas mendukung pelaksanaan SDF dan bahkan sudah tercantum dalam

dokumen RPJMN 2015-2019 yang menyatakan salah satu strategi penguatan keahlian adalah menyusun pola pendanaan pelatihan. Meskipun sudah dicanangkan sejak tahun 2015 tapi belum ada geliat dan baru tahun 2018 mulai diwacanakan secara serius.

Perusahaan nampaknya sulit dimintakan tambahan iuran, namun masih ada peluang untuk me-realokasi pos-pos yang sudah dikeluarkan. Pengeluaran-pengeluaran wajib seperti yang diamanatkan dalam UU 13 tahun 2003 belum sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan, seperti pensiun dan penghargaan masa kerja (PMK).

Terdapat banyak tantangan untuk dapat mengimplementasikan Unemployment Benefit melalui sistem pendanaan SDF di Indonesia, diantaranya sbb:

- Peraturan Ketenagakerjaan yang kaku sehingga dapat; Menghambat penciptaan lapangan pekerjaan, mengurangi minat pengusaha untuk memulai bisnis baru serta sulit mendongkrak produktivitas dan kinerja investasi
- Pengembangan kompetensi angkatan kerja sesuai dengan kebutuhan industri (menerapkan kurikulum/metode pengembangan sumber daya manusia yang relevan)
- Review dan harmonisasi regulasi terkait ketenagakerjaan seperti imbalan pasca kerja (pesangon, penggantian hak, dan penghargaan masa kerja) untuk membuka ruang bagi *unemployment insurance*
- Sosialisasi dan edukasi program pelatihan keahlian nasional yang menyeluruh untuk menargetkan pekerja muda, miskin, dan informal. Mengimplementasi program melalui penyedia layanan swasta dan NGO, dengan pengawasan dari pemerintah

Berkaitan dengan penyediaan dana untuk Implementasi SDF, BPJS Ketenagakerjaan sudah mengkaji sistem pendanaan yang paling memungkinkan adalah dari pos Jaminan Hari Tua (JHT)

dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Desain Pembiayaan *Unemployment Benefit* dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Skema Rencana Pembiayaan Unemployment Benefit dan SDF. (Sumber : BPJS Ketenagakerjaan , 2018)

#### d. Konsep Uji Coba SDF di Indonesia

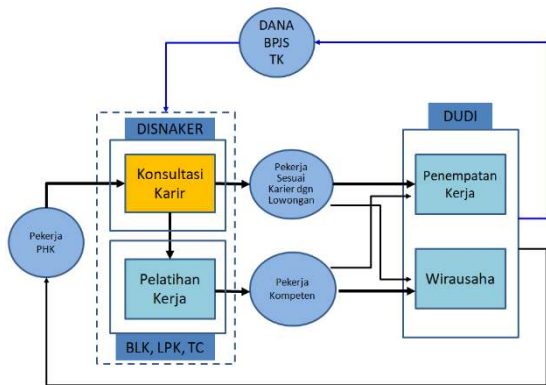
Untuk mengawali implementasi SDF di Indonesia, maka akan dilakukan uji coba dalam skala kecil dengan sumber pendanaan direncanakan berasal dari Dana Operasional BPJS. Lingkup dari penerima benefit pada uji coba adalah pekerja peserta BPSJ yang mengalami PHK maksimal selama 6 bulan.

Adapun bantuan yang akan diberikan kepada pekerja yang terkena PHK tersebut, adalah berupa konsultasi karir dalam rangka penempatan kerja dan peluang mengikuti pelatihan untuk dapat mengisi lowongan kerja atau mengembangkan usaha yang diminatinya. Untuk dapat meningkatkan kompetensinya pekerja yang terkena PHK akan didampingi oleh psikolog, difasilitasi untuk mengikuti seminar, pelatihan (skilling, upskilling, reskilling) serta mendapatkan untuk biaya transportasi dan akomodasi. Adapun kebutuhan dana selama melaksanakan pelatihan dapat dilihat pada tabel 3. Rencana implementasi tahap awal SDF dapat dilihat pada gambar 7.

Tabel 3. Kebutuhan Dana Pelatihan (Skilling, Upskilling, Reskilling) Untuk Pekerja yang Terkena PHK

JAM PELATIHAN	UNIT COST	
	NON ASRAMA	ASRAMA
1. 240 Jam	Rp4,5 Juta	Rp12 Juta
2. 320 Jam	Rp6 Juta	Rp14 Juta

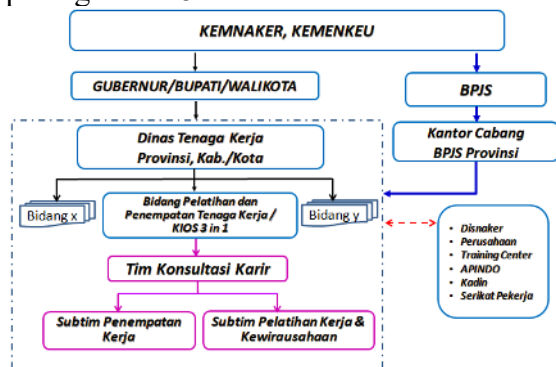
Sumber : Direktorat Strankom, Ditjen Binalattas, Kemnaker RI 2018



Gambar 7. Skema Implementasi SDF Tahap Awal

Sebelum terbentuk lembaga SDF secara khusus, untuk implementasi tahap awal, yang menjadi penanggung jawab operasional adalah Dinas Tenaga Kerja Tingkat Kabupaten. Disnaker akan memfasilitasi proses konsultasi teknik dan proses pelatihan kerja bekerja sama dengan Balai Pelatihan Kerja/BLK milik pemerintah, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/LPKS serta training center milik perusahaan.

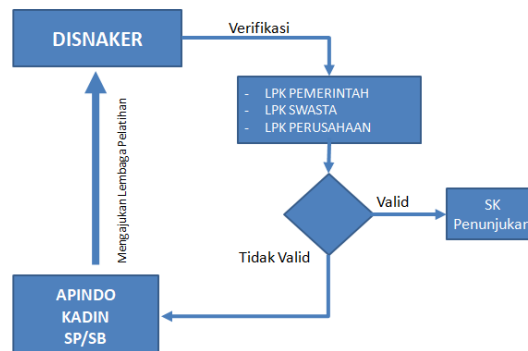
Setelah menyelesaikan pelatihan, Disnaker melakukan pembinaan karir dan bekerjasama dengan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) untuk membantu pekerja PHK dalam mendapatkan pekerjaan atau mengembangkan usaha secara mandiri. Adapun skema kelambagaan SDF tahap awal dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Skema Kelembagaan SDF Tahap Awal

Dalam implementasi SDF tahap awal yang perlu menjadi fokus perhatian adalah penunjukan lembaga pelatihan. Untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan industri 4.0 diperlukan lembaga vokasi yang kredibel. Dalam penunjukan lembaga pelatihan Disnaker akan meminta

rekomendasi dari berbagai pihak terkait diantaranya; APINDO, KADIN, serikat pekerja/serikat buruh. Mekanisme penunjukan lembaga pelatihan dapat dilihat pada gambar 9.



Gambar 9. Alur Penunjukan Lembaga Pelatihan Dalam Rangka Pelaksanaan Skillling, Upskilling dan Reskilling Terhadap Pekerja Ter -PHK

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 dan persaingan pasar kerja global, pemerintah Indonesia menghadapi tantangan yang paling berat dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah penyediaan dana pengembangan SDM secara berkelanjutan. Skema Unemployment benefit/UB dan Skill Development Fund/SDF menjadi prioritas yang secepat mungkin harus diupayakan implementasinya.

Untuk perencanaan implementasi UB dan SDF jangka pendek, perlu dilakukan uji coba dengan skala kecil. Dalam uji coba digunakan sumber dana dari dana operasional BPJS dengan pengelolaan akan ditangani oleh instansi/lembaga yang sudah ada dan memiliki tupoksi yang sesuai dengan tugas-tugas yang akan dilaksanakan dalam mengimplementasikan UB dan SDF.

Untuk perencanaan jangka panjang diperlukan pembentukan badan pengelola khusus untuk implementasi UB dan SDF yang merupakan integrasi dari berbagai KL/instansi terkait serta perencanaan penyediaan dana yang tidak memberatkan pemberi kerja dan pekerja dengan penambahan premi jaminan sosial ketenagakeraan, tetapi lebih diarahkan





untuk memperluas manfaat dari jaminan sosial ketenagakerjaan yang sudah ada.

## REFERENSI

- Abigail Christykawuri, Indyta Budiman Endang, Siti Astuti, Yuniadi Mayowan. 2018. "Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 58(1): 181 – 188
- Anonim. Undang-Undang No.3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Kerja, Pemerintah RI
- Anonim. 2018. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*. BPS, Jakarta
- Dody Hermana. 2008. "Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi". *Jurnal Sosiohumaniora*. 10(3): 20 – 30
- Johanson, R. (2009). *A Review of National Training Funds*. Social Protection Discussion Paper No.0922, Washington: World Bank
- Joupy G. Z. Mambu, Lex. 2015."Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja". *Jurnal Administratum*. 3(5): 54-62
- McKinsey. 2012. *The Archipelago Economy : Unleashing Indonesia's Potential*. McKinsey Global Institute.
- Saiful Anwar, Gema Rahmadani, Taufik M. Nasution. 2018. "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Karyawan Di Yayasan Universitas Islam Sumatera Utara". *Jurnal hokum Kaidah*. 17(2): 77-88.
- Siti Ummu Adillaha, Sri Anik. 2015."Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan". *Jurnal Yustisia*. 4(3): 558-580
- Word Economic Forum. 2018. *The Future of Jobs Report*. Insight Report