

ADAPTASI *LINK AND MATCH* SEBAGAI SUATU STRATEGI KEBIJAKAN PELATIHAN VOKASIONAL

YUSRAL TAHIR

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi – Bogor
yusralt@yahoo.com

ABSTRACT

This research is developed by the case of trained unemployment in the public spotlight. A policy is needed that can increase the relevance of Vocational Training Centre to the needs of the world of work, business and industry. This study uses qualitative research methods with a case study approach which aims to study intensively about the background of the problem of unemployment and how link and match policies can be a solution to the problem of unemployment. The results in this study will provide a broad and in-depth picture of link and match policy, namely the existence of the Link and Match Vocational Training can find out what competence is most needed by the workforce and what is the most needed competence in the world of work.

Keywords: *unemployment, link and match, policy, vocational training.*

I. PENDAHULUAN

Ketika seseorang bekerja pada posisi di bawah tingkat kompetensi orang tersebut, keterampilan yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Ketidaksesuaian kompetensi terjadi secara vertikal antara tingkat kompetensi yang dimiliki dan persyaratan pekerjaan dan terjadi secara horizontal ketika bidang studi dan pelatihan yang telah diikuti tidak cocok. Pelatihan tidak hanya menyediakan modal manusia secara umum, tetapi juga memberikan keterampilan khusus pekerjaan untuk pasar tenaga kerja (Hersch, 2012; Walters, 2014). Ini dengan jelas menjelaskan bahwa ada *missmatch* adalah masalah sisi penawaran tenaga kerja. Selain mengidentifikasi alasan *missmatch*, penting untuk mengidentifikasi dampak lulusan yang tidak sesuai dengan pelatihan, bahkan banyaknya pelatihan *mismatch* menjadikan pengangguran semakin meningkat (Badillo Amador, López Nicolás, & Vila, 2013; Diem, 2014).

Hal ini menjadi suatu tantangan besar yang harus dihadapi pemerintah Indonesia dalam upaya menciptakan tenaga kerja terampil sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja, dalam hal ini adalah dunia usaha/dunia industri (DUDI). Masalah banyaknya pengangguran salah satunya disebabkan oleh manajemen pelatihan yang kurang baik atau lulusannya yang tidak memiliki kompetensi, hal ini yang memunculkan dampak kekurangan tenaga kerja yang

didominasi pada empat bidang keahlian, seperti maritim, pertanian, pariwisata dan ekonomi kreatif.

Salah satu solusi yang telah diterapkan di dunia pelatihan yang dapat diadaptasi adalah strategi *Link and match* yang pernah ada dan dikembangkan untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri khususnya. Kebijakan *Link And Match* dipandang sebagai pemisahan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja masa depan. Model pembelajaran andragogi diharapkan tidak lagi berorientasi pada penawaran tetapi lebih berorientasi pada permintaan (*market demand*). Konsep koneksi dan korespondensi yang terdapat dalam strategi *Link and Match* antara lembaga pelatihan dan dunia kerja dianggap ideal, karena konsep tersebut akan menciptakan *link* antara penyedia tenaga kerja dan atasan mereka. Dengan adanya hubungan timbal balik memungkinkan Lembaga pelatihan untuk mengembangkan program sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Implementasi kebijakan *Link and Match* sebenarnya adalah magang.

Berangkat dari anggapan bahwa peningkatan angka pengangguran disebabkan oleh kegagalan sistem pelatihan, diperlukan pendekatan-pendekatan tertentu dalam pelatihan dan konsep *Linkage and Integration* harus dihidupkan kembali dalam sistem pelatihan. Hubungan antara dunia pelatihan dan dunia industri, dimana keberhasilan sistem pelatihan di Indonesia dapat meningkatkan kualitas industri dan sebaliknya, pada gilirannya, industri terlibat dalam pengembangan pelatihan vokasi berbasis keterampilan, yang pada akhirnya menguntungkan industri melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil dan siap kerja, sehingga mengurangi biaya dan risiko produksi, di samping meningkatkan daya saing industri.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian studi kasus (*case study*). Studi kasus termasuk ke dalam penelitian analisis deskriptif yang mana penelitiannya terfokus pada suatu kasus tertentu yang diamati dan dianalisis secara cermat. Analisis ini dilakukan terhadap berbagai faktor yang terkait dengan kasus yang diteliti, dalam penelitian ini kasus yang diteliti mengenai kebijakan *link and match* untuk mengantisipasi pengangguran tenaga terlatih. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif terhadap kebijakan *link and match* dan mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian yang bersangkutan dengan kasus yang diselidiki.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Link and match merupakan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dikembangkan untuk meningkatkan relevansi sekolah menengah kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja dan bisnis, serta spesifik industri. Konsep kebijakan *Link and Match* antara dunia pelatihan dan dunia kerja akan menghilangkan pengangguran lulusan SMK yang semakin hari semakin meningkat. Kebijakan ini dapat disesuaikan dengan dunia pelatihan karena saat ini dituntut agar alumni yang dihasilkan lembaga pelatihan dapat diserap oleh dunia usaha atau dunia industri. Idealnya, ada tiga komponen yang harus bersinergi untuk menyukseskan program *Link and Match* lembaga pelatihan, dunia kerja (perusahaan) dan pemerintah. Jika *Link and Match* berjalan dengan baik, pemerintah juga akan mendapat manfaat dari pengurangan beban pengangguran (yang sudah terbentuk). Oleh karena itu, pemerintah perlu secara serius menjaga lingkungan keterkaitan dan mekanisme antara lembaga pelatihan dan dunia kerja agar program *Link and Match* dapat berjalan lebih baik dan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan *Link and Match* sangat besar. Karena itu, diharapkan semua *stakeholders* dunia pelatihan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Pelatihan kejuruan harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang dibutuhkan dunia kerja sebagai materi pembelajaran. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi lulusan pelatihan kejuruan yang ingin magang (bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandang program *Link and Match* (keterkaitan dan kesepadanan) sebagai proyek belaka.

Dalam menjalankan sebuah kebijakan perlu terlebih dahulu menganalisis hal-hal yang mendasari kebijakan itu dibuat, terdapat dua pendekatan dalam mewujudkan kebijakan *Link and Match* antara lain pendekatan sosial dan pendekatan tenaga kerja. Pendekatan sosial merupakan pendekatan yang didasarkan atas keperluan masyarakat pada saat ini. Pendekatan ini menitik beratkan pada tujuan pelatihan dan pada pemerataan kesempatan dalam mendapatkan pelatihan sebagai contoh penerapan pendekatan ini adalah diterapkannya sistem ganda melalui kebijakan *Link and Match*. Namun dalam pendekatan ini ada beberapa kelemahan dalam pendekatan ini diantaranya adalah 1) Pendekatan ini mengabaikan masalah alokasi dalam skala nasional, dan secara samar tidak mempermasalahkan besarnya sumber daya pelatihan yang dibutuhkan karena beranggapan bahwa penggunaan sumber daya pelatihan yang terbaik adalah untuk segenap rakyat Indonesia; 2) Pendekatan ini mengabaikan kebutuhan ketenagakerjaan (*man power*

planning) yang diperlukan dimasyarakat sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sebenarnya kurang dibutuhkan masyarakat; 3) Pendekatan ini cenderung hanya menjawab pemerataan pelatihansaja sehingga kuantitas lebih diutamakan daripada kualitasnya.

Pendekatan selanjutnya adalah pendekatan ketenagakerjaan. Pendekatan lapangan kerja ini, dimana kegiatan pelatihan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja nasional pada tahap awal pembangunan, tentu saja membutuhkan banyak tenaga kerja pada semua tingkat dan jenis keahlian. Mengingat situasi itu, sebagian besar negara mengharapkan pelatihan untuk mempersiapkan dan menghasilkan tenaga kerja terampil untuk pembangunan, baik di bidang pertanian, perdagangan, industri, dan sebagainya. (Jusuf Henokh, 1992). Oleh karena itu, perencana pelatihan harus berusaha memperkirakan jumlah dan kualitas personel yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan pembangunan nasional. Secara teori pendekatan ini mengutamakan keterkaitan lulusan diklat dengan kebutuhan sumber daya manusia, dalam pendekatan ini juga terdapat kelemahan, diantaranya terdapat 3 kelemahan utama yaitu 1) Memiliki peran yang kuat dalam sumber daya manusia peran terbatas dalam perencanaan pelatihan, karena ini pendekatan ini mengabaikan keberadaan sekolah umum: karena hanya akan menimbulkan pengangguran, pendekatan ini lebih mengutamakan sekolah menengah kejuruan untuk memenuhi kebutuhan kerja; 2) Menggunakan klasifikasi rasio penawaran dan permintaan; 3) Tujuan pendekatan ini hanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, di sisi lain kebutuhan dunia kerja yang berubah dengan cepat (Usman, 2012). Pada hakekatnya, program dan kegiatan pembangunan pelatihan kejuruan diorientasikan pada tujuan strategis pembangunan pelatihan menengah kejuruan yang mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Pertanian yang diturunkan ke dalam Renstra PPMKP Ciawi. Pengukuran ketercapaian tujuan strategis pembangunan pelatihan tersebut dilakukan dengan ketercapaian sejumlah sasaran strategis yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai.

Dalam lingkup *link and match* sebelumnya telah dilokalisir beberapa induk masalah utama yang melahirkan berbagai masalah lainnya yakni, masalah kurang/tidak adanya kerjasama yang efektif diantara dunia pelatihan tinggi, pemerintah, dan industri menyangkut aspek-aspek terutama penyusunan kurikulum termasuk magang, pemberdayaan dunia pelatihan tinggi (infrastruktur, SDM, dan riset), tidak adanya *road map* informasi peta tenaga kerja industri (alokasi kebutuhan dan rencananya spesifikasi jenis dan mutu kompetensi), dan peningkatan Investasi dunia industri. Masalah di atas terkait dengan ketidakjelasan payung hukum beserta peraturan pelaksanaan yang rinci tentang penanganan masalah *link and match* dan otoritas institusi yang tegas dan berdaya

(kewenangan dan sumber daya memadai) yang dapat menjamin/mewajibkan/memaksa kerjasama ketiga pihak terkait diatas berjalan efektif, terukur, dan berkelanjutan.

Berdasarkan klasifikasi induk masalah *link and match*, maka strategi sederhana yang diperkirakan efektif jika diimplementasikan menurut Soesilowati (2009), antara lain:

1. Perlu mengkaji dan menata kembali berbagai produk hukum, antara lain undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden/perpres, peraturan/regulasi/gerhana aspek keterkaitan dan korespondensi antara dunia pendidikan tinggi dan industri. Dalam hal ini yang terpenting adalah kerangka regulasi serta SOP mengenai kewajiban dan sanksi kerjasama antara perguruan tinggi, industri (dan asosiasinya) dan pemerintah (daerah dan pusat). Penting untuk mengidentifikasi keterkaitan yang ada dan mencocokkan institusi yang kompeten dengan rekan-rekan mereka di bidang-bidang dalam kerangka peraturan di atas, disertai dengan penyediaan sumber daya energi yang memadai (terutama sumber daya keuangan dan manusia).
2. Perlu diuraikan secara rinci tugas pokok dan fungsi lembaga serta mekanisme kerjanya yang lebih terukur. Termasuk di dalamnya gambaran tentang isi kerjasama yang efektif, terukur dan berkelanjutan, terutama mengenai penyiapan program studi, program magang, penelitian, penyiapan jalur industri dan wilayah untuk 'mengalokasikan lowongan dan rencana/prakiraan ke depan. Karena suplai tenaga kerja yang berlebihan, maka perlu juga dikembangkan kurikulum tambahan untuk masing-masing jenis keterampilan, terutama dalam berwirausaha, sehingga lulusan yang belum menguasainya dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.

IV. KESIMPULAN

Kebijakan pelatihan adalah suatu penilaian terhadap sistem nilai dan faktor-faktor kebutuhan situasional, yang dioperasikan dalam sebuah lembaga sebagai perencanaan umum untuk panduan dalam mengambil keputusan, agar tujuan pelatihan yang diinginkan bisa dicapai. Kebijakan diperoleh melalui suatu proses pembuatan kebijakan. Pembuatan kebijakan (*policy making*) adalah terlihat sebagai sejumlah proses dari semua bagian dan berhubungan kepada sistem sosial dalam membuat sasaran sistem.

Link and Match ini adalah keterkaitan antara pemasok tenaga kerja dengan penggunanya. Dengan adanya keterkaitan ini maka pelatihan sebagai pemasok tenaga kerja dapat mengadakan hubungan-hubungan dengan dunia usaha/ industri. Dengan *link dan match* ini suatu lembaga khususnya pelatihan kejuruan bisa mengadakan kerjasama dengan pihak lain khususnya dengan

perusahaan atau industri agar mahasiswa bisa magang di perusahaan tersebut. Dengan adanya *Link and Match* tersebut Pelatihan Kejuruan dapat mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja.

Sesungguhnya banyak upaya peningkatan *link and match* yang telah dilakukan dengan benar, namun karena upaya tersebut kurang komprehensif, konsisten, dan terukur serta tidak ditopang oleh hukum yang jelas, maka upaya ini kembali tergilas besarnya masalah yang muncul. Nampaknya strategi peningkatan *link and match* yang efektif adalah perlunya payung hukum beserta sanksinya yang mengatur terjaminnya efektivitas hubungan interaksi secara terukur, menyeluruh, dan berkelanjutan antara dunia pelatihan tinggi, industri, dan pemerintah dalam menangani masalah *link and match* ini. Untuk menyusun strategi jangka panjang yang rinci dan komprehensif tentu masih diperlukan penelitian besar yang mendalam dengan lingkup yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badillo Amador, L., López Nicolás, Á., & Vila, L. E. (2013). Education and competence mismatches: job satisfaction consequences for workers. *XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro Internacional*, 1 (16), 105–123.
- Boudarbat, B., & Chernoff, V. (2015). The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates. *IZA Discussion Paper*, 43 (6), 781–793.
- Davos-Klosters. (2014). Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. *World Economic Forum Global Agenda Council on Employment*, 1 (1), 20–35.
- Diem, A. (2014). Overeducation among Graduates from Universities of Applied Sciences: Determinants and Consequences. *International Journal of Economics*, 2 (1), 27–43.
- Faberman, R. J., & Mazumder, B. (2012). Is there a skills mismatch in the labor market *The Federal Reserve Bank of Chicago*, 4 (3), 40–55.
- Ferreira, M., Künn-Nelen, A., & De Grip, A. (2017). Work-Related Learning and Skill Development in Europe: Does Initial Skill Mismatch Matter *Research in Labor Economics*, 3 (34), 345–407.
- Gaeta, G. L., Lavadera, G. L., & Pastore, F. (2017). Much Ado about Nothing The Wage Penalty of Holding a PhD Degree but Not a PhD Job Position. *Research in Labor Economics*, 10(1), 243–277.
- Handel, M. J. (2014). Skills Mismatch in the Labor Market. *Annual Review of Sociology JSTOR*, 29 (135), 65–76. Hersch, J. (2012). Education Match and Job Match. *The Review of Economics and Statistics*, 73(1), 650–664.

Holzer, H. J. (2013). Skill Mismatches in Contemporary Labor Markets: How Real And What Remedies *School of Public Policy*, 1(2), 1–10.

Lammarino, S., & Marinelli, E. (2014). Education-job (mis)match and interregional migration. Italian university graduates' transition to work. *Euro LIO Geography of Innovation*, 4(3), 54–76.

Indar, D. (2014). *Perencanaan Pelatihan Strategi dan Implementasinya* (5th ed.). Surabaya: Karya