

Refleksi

Enam Masalah Skills Gap

Skills gap (SG) adalah jurang antara kebutuhan perusahaan terhadap kemampuan karyawan dengan realitas kualitas kandidat yang ada. Hal ini merupakan salah satu sebab mandeknya pertumbuhan organisasi. Dalam skala besar, bahkan menyebabkan kemandekan pertumbuhan ekonomi negara.

Bagi negara berpenduduk 253 juta, seperti Indonesia, sumberdaya manusia (SDM) mestinya tak menjadi halangan. Nyatanya, banyak perusahaan yang merasa kesulitan menyeleksi kandidat dan mempekerjakan karyawan. Keluhan klasik para eksekutif SDM adalah, "Sulit menemukan calon karyawan yang berkualitas sebagaimana kami butuhkan."

Dari data BPS, 46% penduduk Indonesia berpendidikan SD, 19,3% SLTP, 24% SLTA, dan 5,6% berpendidikan sarjana. Sisanya, sekitar 5%, belum pernah bersekolah. Jadi, bisa dimengerti mengapa pekerjaan berkerah putih masih menjadi dambaan pekerja dan cukup sulit mendapatkannya.

Dengan angka kelahiran 3,5 juta sampai 4 juta bayi per tahun, yang setara dengan jumlah penduduk Singapura, dapat kita bayangkan betapa *oversupply* SDM di Indonesia merupakan isu besar yang perlu segera dipecahkan. Sebab, berarti jumlah kandidat berpendidikan SD makin bertambah, sedangkan kualitas pendidikan formal dan pelatihan bisa diperbaiki.

Dari perspektif perusahaan, menyaring kandidat yang sesuai kriteria adalah tantangan. Kandidat lowongan berkerah biru berlebih, sedangkan kandidat untuk lowongan berkerah putih *undersupply*.

Kontras dengan Amerika Serikat (AS) yang sedang masa pemulihan resesi, lowongan kerah putih dan biru sama-sama *oversupply*. Uniknyanya, kelimpahan ini tidak segera memacu penurunan angka pengangguran, karena malah terjadi *jobless recovery*. Dua pertiga dari perusahaan manufaktur mengalami kesulitan mendapatkan pekerja yang berkualitas.

Dalam fase *recovery* ini, pekerja yang harus di-PHK ketika masa-masa gawat selama tahun 2008 dan 2009 belum semua digantikan. Perusahaan juga belum merasa perlu menambah pekerja mereka, karena produktivitas karyawan yang tidak di-PHK mengalami kenaikan,



Jennie S. Bev
Penulis, pengajar dan pengusaha yang bermukim di Silicon Valley, Amerika Serikat

yaitu 7% lebih baik daripada sebelum resesi. Dengan kenaikan hasil produksi itu, perusahaan memiliki SDM yang cukup untuk menangani permintaan konsumen yang sedikit naik.

Di AS, ada penambahan populasi 140.000 orang per



Diskriminasi berdasarkan kriteria fisik kian merajalela dan menurunkan kesempatan dapat kerja.

bulan. Dalam situasi ekonomi normal, lowongan kerja yang tersedia cukup untuk menampung penambahan populasi. Adapun di Indonesia, terjadi kenaikan 290.000 orang pekerja setiap bulan.

Berdampak ke bisnis

Kurangnya daya serap pasar, ketimpangan kebutuhan keahlian

dan keterampilan yang terjadi selama bertahun-tahun cukup mengganggu. Ini juga menimbulkan berbagai masalah.

Pertama, diskriminasi berdasarkan berbagai kriteria fisik semakin merajalela. 7-Eleven dan berbagai bisnis ritel, misalnya, mematok syarat tinggi pegawai konter minimal 165 cm. Hal ini menurunkan kesempatan kerja bagi mereka yang berpotensi tapi ukuran fisiknya kurang. Mereka yang terseleksi dari kondisi fisik ini terus bersaing dengan ratusan juta orang lulusan SLTA, bahkan SD.

Kedua, sejumlah perusahaan manufaktur yang kesulitan memutar arus kas karena kenaikan upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta jadi Rp 2,2 juta, kian mengurangi jumlah pekerja maupun membuat perjanjian *freelancing* daripada *full-time*.

Ketiga, pasar untuk lulusan sarjana dari universitas luar negeri dan elite makin luas. Namun tantangan bagi pencari kerja lulusan sarjana juga besar, karena sering kemampuan akademik tak mencerminkan keterampilannya.

Keempat, dengan 53% penduduk Indonesia tinggal di daerah urban, akan menimbulkan kesemrawutan dan meningkatkan stres terhadap ekologi. Mereka yang pilih tinggal di perkotaan belum tentu terserap dalam lapangan kerja penuh waktu. Ini jadi masalah SDM tersendiri.

Kelima, mereka yang tidak terserap dalam lapangan kerja menjadi *drifter* atau "orang-orang jalanan" yang pindah dari satu tempat ke tempat lain. Ini potensi kriminalitas. Belum lagi potensi "mengganggu kelancaran produksi" bila mereka yang bermental *drifter* tak dibina dengan baik dan gemblengan secara militan.

Keenam, pendataan pekerja belum dilakukan dengan sistem *registry* alias *database* nasional. Di negara lain, seperti AS dan negara-negara persemakmuran Inggris, setiap warga negara mempunyai nomor wajib pajak yang bisa diakses oleh perusahaan-perusahaan sebagai metode cek dan recek seorang pekerja. Ini membangun rasa aman dan kepercayaan semua kalangan dalam melakukan transaksi.

Skills gap adalah pekerjaan rumah bagi pemerintah, pengusaha, dan setiap warga. Pendidikan dan pelatihan bukan hanya tugas pemerintah, tapi tugas kita semua. □