

**PENDEKATAN PENDIDIKAN VOKASI SEBAGAI SALAH SATU
METODE *LINK AND MATCH* SUMBER DAYA MASYARAKAT
LINGKAR TAMBANG DENGAN DUNIA INDUSTRI**

Rifka Singgih Mauldya¹, Junialdi Dwijaputra², Cahyo Andrianto³, Febriwiadi Djali⁴

^{1,2,3}HSE Certification and Training Department, PT Berau Coal

⁴System and Compliance Division, PT Berau Coal

ABSTRAK

PT Berau Coal merupakan perusahaan batubara yang terletak di Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur. Sebagai perusahaan yang mempunyai visi menunjang perwujudan cemerlang melalui peran aktifnya sebagai pengalihragam energi yang eksponensial, PT Berau Coal komit terhadap program *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Dalam *CSR Policy* perihal Pengembangan Masyarakat, PT Berau Coal mempunyai tujuan untuk mendorong komunitas sekitar tambang untuk berperan secara aktif dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan sumberdaya manusia, penguatan pranata sosial budaya dan pengembangan sumber daya ekonomi menuju masyarakat yang berdaya sejahtera dan mandiri secara berkelanjutan. Pada tahun 2018, penyerapan tenaga lokal di Kabupaten Berau menurut data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Berau hanya 30 % dimana permohonan kerja sektor tambang masih mendominasi di masyarakat. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Berau nomor 8 tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, pemerintah daerah memberikan aturan kepada pengusaha untuk wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di dengan tenaga kerja lokal paling sedikit 80% sesuai dengan syarat kualifikasi yang dibutuhkan. Untuk menutupi kesenjangan tersebut, PT. Berau Coal melalui CSR-Yayasan Dharma Bakti Berau Coal memberikan pelatihan kerja (vokasional) berupa sistem pemagangan kepada pemuda lingkaran tambang sebagai bentuk komitmen dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi daerah. Sesuai dengan pilar CSR, program vokasi memiliki tujuan untuk mengembangkan masyarakat lingkaran tambang dan juga menjadi asset yang dibentuk oleh organisasi sehingga kemampuan ataupun hasil dari pendidikan vokasinya dapat diserap oleh perusahaan di area operasional PT Berau Coal. Salah satu *pilot* program tersebut adalah melalui Program Pendidikan Pengawas Pertambangan, dengan mengacu kepada kompetensi POP dan kompetensi teknis. Metodologi pengembangan masyarakat yang didesain oleh PT Berau Coal menggunakan pendekatan vokasional, dimana metode tersebut menggunakan beberapa tahapan : (1) Konsep *link and match* diterapkan dari mulai *link* dengan kebutuhan industri pada saat program akan dilaksanakan dan *match* dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia industri dengan menyisipkan kompetensi izin kerja di operasional PT Berau Coal disesuaikan dengan kurikulum dari peserta pendidikan vokasi. (2) Membuat dan mengadopsi skema kompetensi untuk internal sesuai dengan kebutuhan industri. (3) Pelatihan dengan komposisi 70% *on-job-training* dan 30% *In-Class*. (4) Melaksanakan sertifikasi uji kompetensi sebagai persyaratan lulus program dan bagian dari *working permit*. Target dari pada program tersebut adalah bagaimana peserta didik tersebut dapat siap bekerja dengan budaya organisasi yang ada di operasional PT Berau Coal sebagaimana layaknya karyawan bekerja. Dengan model pengembangan masyarakat tersebut, program dapat memberikan dampak positif secara langsung untuk organisasi, diantaranya dengan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja melalui *talent pool*. Selain itu, perusahaan juga dapat menutupi kesenjangan komposisi tenaga kerja lokal yang ada di PT. Berau Coal dengan cepat sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Ketiga, program tersebut memberikan dampak secara langsung terhadap *blockade*/isu-isu lokal mengenai serapan tenaga kerja lokal yang erat terjadi di perusahaan tambang yang dapat berdampak terhadap kegiatan operasional.

Kata Kunci : *Corporate social responsibility, pendidikan vokasi, pengembangan masyarakat lokal*

ABSTRACT

PT Berau Coal is a coal company that is located at Berau Regency, East Kalimantan Province. As a company which has vision to enable a brighter future through becoming an exponential energy transformer, PT Berau Coal commits to have a Corporate Social Responsibility (CSR) programme. In CSR Policy regarding people development, PT Berau Coal has an objective to enforce communities around mining activity to actively contribute in community empowerment through developing human resources, strengthening social and cultural institutions and developing economic resources towards a sustainable and prosperous community. According to Department of Manpower and Transmigration, local employees who work in the mining sector within Berau Regency only around 30% in 2018, where the job demand in mining sector is still dominated. Referring to Berau Regency Local Regulation no 8 year 2018 about Protection of Local Workers, it is stated that local government provides rules for employers that should fill the job occupancy with at least 80% local workers with required qualification requirements. To cover the gap, PT Berau Coal through CSR-Yayasan Dharma Bakti Berau Coal is giving vocational training in the form of an apprenticeship system for fresh graduates around mining company as company's commitment form and company's compliance to local regulation. According to CSR's pillar, vocational program has a vision to develop community around mining area and become a meaningful asset which is formed by organization so the result of vocational education can be absorbed by companies within PT Berau Coal operational area. One of the pilot programs is Mining Supervisor Development Program which is referring to POP competencies and technical competencies. Methodology of society development by using vocational approach is designed by PT Berau Coal. This method is using several steps (1) Link and Match concept which start to apply from link with industrial needs when the program starts and match it with competencies that are needed with industry, adding operational work permit competencies at PT Berau Coal, adjusted with curriculum from vocation education participants. (2) Creating and adopting scheme of competencies for internal in accordance with the industrial needs. (3) Training program with composition 70% on-job-training and 30% In-Class. (4) Implementing competencies test as requirement to pass the program and part of work permit. The target for this program is how program participants are ready to work with organization culture at PT Berau Coal. Through this society development model, the program can give positive impact directly for the organization by preparing workers who are ready to work through the talent pool. In addition, the company can also covered the gap in the composition of the local workforce in PT. Berau Coal quickly according to the operational needs of the company. Lastly, this program give direct impact to blockade and local issues regarding local worker absorption in mining companies that can have an impact on operational activities.

Keyword: *Corporate social responsibility, vocational educational, local society development*

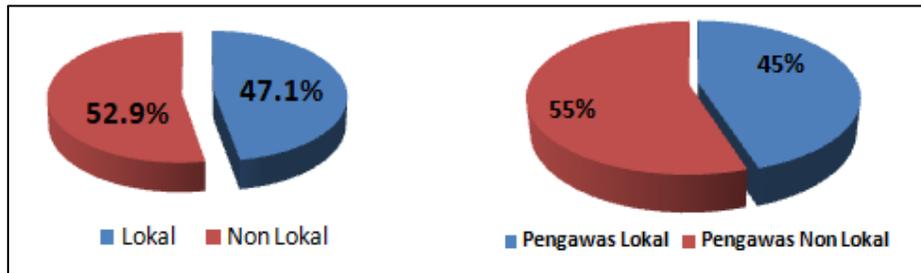
A. PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia seutuhnya dan dapat menjadi investasi untuk pembangunan masyarakat yang berkelanjutan, terutama di Indonesia (Ndelle, 2015). Pendidikan vokasi harus mampu menghasilkan tenaga kerja terampil dan terlatih yang dibutuhkan oleh dunia industri atau dunia kerja. Pembekalan pendidikan yang baik dan mengacu kepada kebutuhan kerja di dunia luar menjadi fondasi yang penting bagi setiap generasi muda yang akan terjun ke pekerjaan. Jika pendidikan formal maupun informal yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan industri kedepan, maka tentunya akan menambah angka pengangguran yang ada (Robst, 2007).

Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS, 2019 kondisi pengangur di Indonesia sebesar 6,82 juta 5,01 % dan sebesar 63 % *Job Miss Match*. Hal ini menjadi fokus pemerintah di tahun 2019 – 2024 : Fokus Pengembangan SDM melalui Pelatihan Vokasi dan melihat isu ketenagakerjaan pada era industri 4.0 pada saat pra-employment kualitas/kompetensi calon tenaga kerja/ tenaga kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan pengguna/ industri (Dhakiri, 2019).

Melihat pendidikan tinggi vokasi Kabupaten Berau, Kalimantan Timur memiliki jumlah lulusan SMK, Diploma Tiga (III), dan Strata Satu (1) yang belum terserap industri di Kabupaten Berau. Berdasarkan data Permasalahan pengangguran dapat ditemukan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Berau Tahun (2018), tercatat bahwa angka pengangguran di Kabupaten Berau pada tahun 2017 sebesar 6,45 % dari target tahun 2017 sebesar 4,93 % pada laporan tersebut menyatakan bahwa akar dari permasalahan terdiri dari (1) Minimnya kesempatan kerja bagi masyarakat terutama yang pendidikan dan berketerampilan rendah. (2) Kurangnya pelatihan bagi masyarakat dalam mengembangkan kemampuan berwirausaha. Hal ini sesuai dengan pokok Sumber Daya Manusia/Tenaga Kerja di Indonesia bahwa kesenjangan kualitas SDM tidak merata dan Industri belum berpihak kepada kompetensi SDM/ Tenaga Kerja.

Berdasarkan UU Perda No. 8 Tahun 2018: Perlindungan Tenaga Kerja Lokal pada Pasal 20 bahwa perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Dengan terbitnya peraturan tersebut maka PT Berau Coal mengupayakan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tenaga kerja lokal sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan analisa internal PT Berau Coal maka didapatkan data sebagai berikut (Gambar 1.1) bahwa presentase tenaga lokal di PT Berau Coal mencapai 47,1 % dan tenaga non-lokal sebesar 52,9 %. Dimana diantaranya adalah seorang pengawas yang komposisinya 55% pengawas non-lokal dan 45 % pengawas lokal.

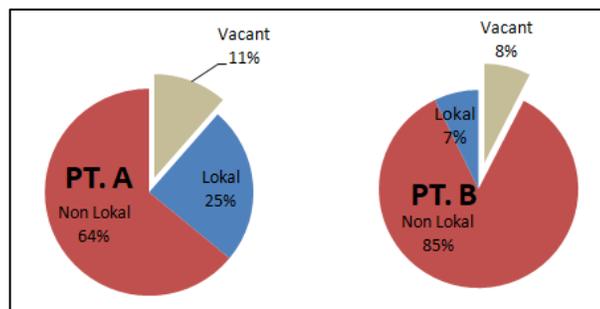


Gambar 1. Presentase Tenaga Kerja Lokal dan Non-Lokal

Selain itu, berdasarkan sampling mitra kerja yang beroperasi di PT Berau Coal (Gambar 1.2) , terdapat gap yang cukup tinggi untuk PT. A terdapat tenaga non-lokal sebesar 64%, lokal 25% dan *vacant* sebesar 11% sedangkan untuk PT B. terdapat tenaga non-lokal 85%, lokal 7%, dan *vacant* sebesar 8%.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa serapan tenaga kerja lokal baik di PT Berau Coal dan mitra kerjanya masih rendah. Menurut regulasi Peraturan Daerah No. 8 tahun 2018 Kabupaten Beratu tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, pada pasal 20 menyebutkan bahwa perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% sesuai dengan syarat kualifikasinya (Peraturan Daerah, 2018). Serapan tenaga kerja lokal yang rendah didasarkan karena banyaknya kandidat tenaga kerja lokal yang

ditolak karena kualifikasi yang tidak sesuai. Berdasarkan data internal PT. Berau Coal, mayoritas kandidat yang mendaftar di PT. Berau Coal berasal dari latar belakang pendidikan yang tidak banyak dicari oleh PT. Berau Coal yaitu non teknis. Ditambah lagi, banyak sekali kandidat yang melamar di PT. Berau Coal yang berlatar belakang D-3 maupun Strata-1.



Gambar 2. Presentase Tenaga Kerja Lokal dan Non-Lokal Mitra Kerja PT Berau Coal

Kualifikasi yang tidak sesuai menjadikan kandidat dinilai kurang memiliki kompetensi standar yang harus dimiliki oleh seorang pekerja tambang, khususnya pengawas. Hal tersebut diakibatkan karena kurangnya pengembangan diri yang dimiliki oleh kandidat, sehingga mereka gagal dalam proses seleksi. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka PT. Berau Coal mencoba untuk membuat inovasi program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi bagi lulusan baru di Kabupaten Berau agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di industri pertambangan.

Melalui program CSR – Yayasan Dharma Bakti Berau Coal (YDBBC), PT. Berau Coal memdesain program vokasional yang bernama Program Pendidikan Pengawas Pertambangan atau P4 yang menerapkan konsep *link* dan *match*. Konsep *link* dan *match* adalah konsep pengembangan sumber daya manusia yang menitikberatkan kepada keterkaitan (*link*) dan kesesuaian (*match*) kompetensi yang ada di dunia kerja. Konsep tersebut dimulai dari tahapan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi (Cahyanti, Indriayu, & Sudarno, 2018). Program P4 merupakan bentuk pemenuhan PT. Berau Coal terhadap regulasi yaitu memberikan pengakuan kompetensi kerja melalui program pelatihan/pemagangan yang bersertifikasi (Peraturan Daerah, 2018). Melalui program pemagangan yang sistematis tersebut, maka diharapkan ada jaringan yang baik antara instansi pemerintah dengan perusahaan, sehingga dapat terserap di dunia kerja (Muhson, dkk, 2012).

Dengan konsep *link* dan *match* tersebut, Program Pendidikan Pengawas Pertambangan diidentifikasi pada saat ada keterkaitan dengan kebutuhan industri dan disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia industri pertambangan dengan menyisipkan kompetensi izin kerja di operasional PT Berau Coal. Selain itu, program tersebut juga disesuaikan dengan kurikulum dari peserta pendidikan vokasi dan membuat dan mengadopsi skema kompetensi untuk internal sesuai dengan kebutuhan industri.

Cahyanti, Indriayu, & Sudarno (2018) menjelaskan dalam konsep *link* dan *match* pendidikan vokasi, proporsi pengembangan berkomposisi 70:30, dimana 70% adalah *hard skill* yang memuat (*safety* dan *basic mining operation*) dan 30% adalah *soft skill* yang memuat (*leadership, discipline, supervisory, communication, dll*). Sementara itu, dalam program ini, terdiri atas proporsi 20% *in-class* dan 80% *on-job training* dengan total durasi program selama satu tahun dengan output lulusan pendidikan vokasi ini setara dengan *foreman/group leader*.

Tujuan dari program ini adalah (1) Menciptakan pengawas kompeten yang bisa di serap oleh perusahaan pertambangan Batubara di Berau. (2) Mengembangkan tenaga lokal (*fresh graduate*) potensial sehingga setara dengan *foreman/group leader*. (3) Menjadi sumber kebutuhan pengawas baik di Berau Coal Energy Group dan mitra kerjanya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

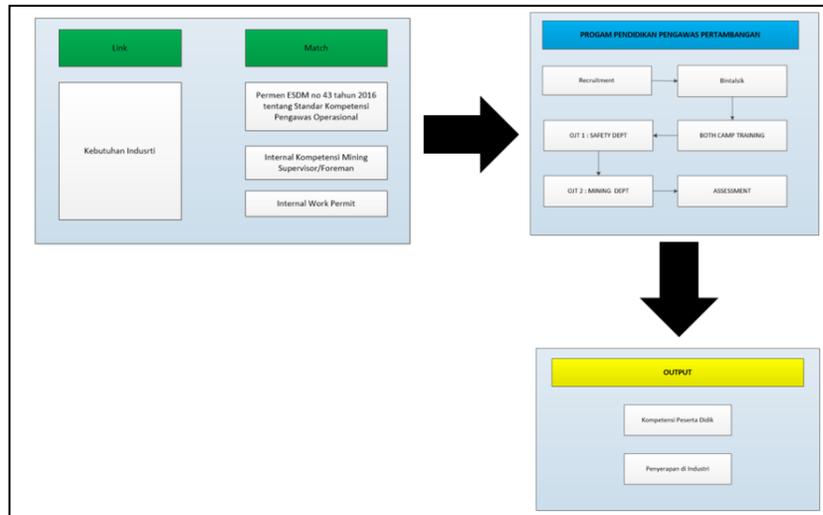
Metodologi penelitian yang digunakan adalah konsep *link and match* yang disiapkan mulai dari sasaran program yang melihat bahwa *core business* yang ada di dalam PT. Berau Coal erat kaitannya dengan kepengawasan. Untuk itu, program ini difokuskan untuk mengembangkan kompetensi di level pengawas. Hal ini juga melihat dari adanya kesenjangan antara kebutuhan pengawas dan kondisi aktual yang ada di lapangan. Pemetaan kompetensi dilakukan untuk melihat kebutuhan industri dan memastikan kurikulum bahan ajar sesuai dengan kompetensi seorang pengawas seperti yang diatur dalam Permen ESDM no 43 tahun 2016 tentang Standar Pengawas Operasional, memetakan kompetensi internal pengawas mining, dan kompetensi yang sesuai dengan *work permit* di PT Berau Coal.

Tabel 1. Kompetensi Pengawas

Kompetensi Pengawas	
Aspek Teknis	Aspek Non-Teknis
Regulasi K3L	<i>Leadership</i>
Inspeksi	Komunikasi
Observasi	<i>Coaching</i>
HIRADC	Perencanaan & Penjadwalan
JSA	Dasar Pelaporan
Investigasi	<i>Achievement Drive</i>
Tindakan Perbaikan	Problem Solving
Manajemen Kontraktor	
Pertemuan K3L	
Dasar Penambangan	
Dasar Geotek	
Dasar Konstruksi	
Dasar Mekanik & Elektrik	
Perhitungan Alat & Produksi	

Tahap selanjutnya adalah melaksanakan program vokasi yang terdiri dari beberapa tahapan mulai dari *recruitment*, *bintalsik*, *booth camp training*, *on-job-training* di department *Safety* untuk mengetahui gambaran tugas dan tanggung jawab seorang pengawas safety, melakukan *task skill* yang di setting sesuai dengan *key performance index* sehingga peserta didik memiliki kompetensi safety sebagai *fundamental*. Lalu, masuk ke *on-job-training* di semester dua di department *Mining Operation* untuk mendapatkan *technical skill* sebagai pengawas pertambangan yang kompeten.

Di era revolusi industri 4.0, PT. Berau Coal menerapkan implementasi teknologi untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari. Diantaranya adalah penerapan teknologi dengan membuat aplikasi untuk mempermudah pengawas melakukan pekerjaannya sehari hari yaitu berupa pelaporan SAP (*Safety Accountability Program*). Dalam proses *on job training*, peserta diminta untuk turun langsung menggunakan aplikasi tersebut agar lebih familiar dengan aplikasi tersebut dan mempermudah untuk memenuhi penugasan melalui aplikasi tersebut.



Gambar 3. Metode Penelitian Program Pendidikan Pengawas Pertambangan

Pada proses akhir yang dilakukan adalah melaksanakan uji kompetensi yang dilakukan oleh peserta didik dengan metode yang PT Berau Coal implementasikan kepada pengawas di PT Berau Coal sebagai *working permit*. Sehingga lulusan pendidikan vokasi ini telah memenuhi kriteria sebagai pengawas di area operasional PT Berau Coal sehingga pengawas tersebut siap bekerja di industri pertambangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Link and Match*

Link and match adalah penggalian kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja ke depan. Metode ini diterapkan kepada peserta program agar memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Dalam beberapa sektor, sering ditemukan bahwa ada ketidaksesuaian (*mismatch*) antara keterampilan yang dimiliki oleh individu dengan kualifikasi atau kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Clifton, Thompson, & Thorley, 2014). Dalam hal ini PT Berau Coal memetakan standar kompetensi seorang pengawas baik dari sisi standar yang dikeluarkan regulator dan juga industry, sehingga hasil dari pemetaan tersebut adalah komposisi program dalam satu tahun.

2. *On-Job-Training*

On-Job-Training atau Program OJT didesain selama sembilan Bulan dimana peserta program mendapatkan pengalaman sebagai seorang pengawas dengan skema pendampingan program OJT (Gambar 4) agar peserta dapat belajar langsung dari mentor yang berada di lapangan.

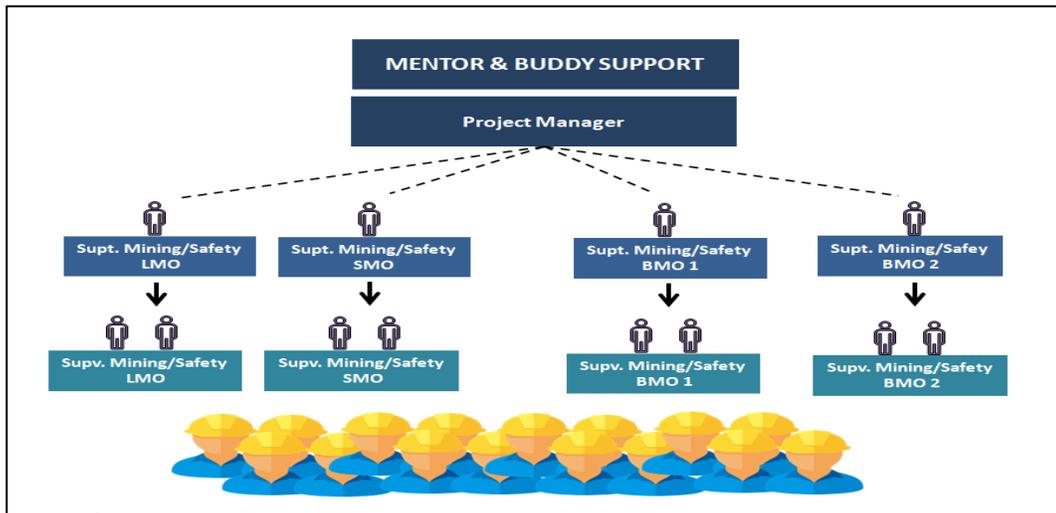
Pada skema ini terdapat dua *role* penting yaitu, ,mentor yaitu selevel kepala bagian/ *superintendent* dan *buddy* selevel *supervisor*. Dimana mentor bertugas untuk monitoring program OJT sesuai dengan rencana program dan meaksanakan coaching dua kali selama sebulan kepada peserta program. Sedangkan *buddy* sebagai *role model* peserta selama program, memberikan transfer pengalaman dan pengetahuan kepada peserta, menjadi teman diskusi dan mendampingi peserta selama program OJT berlangsung.

Dalam implementasinya, peserta dapat dengan mudah dan familiar menggunakan aplikasi untuk memenuhi tugas sebagai seorang pengawas di lapangan. Peserta juga dapat menjadi contoh langsung

bagi karyawan PT. Berau Coal yang masih kurang familiar bekerja dengan menggunakan teknologi yang sudah ada.



Gambar 4. Program dari Hasil Pemetaan Kompetensi



Gambar 5. Skema Pendampingan pada tahapan Program OJT

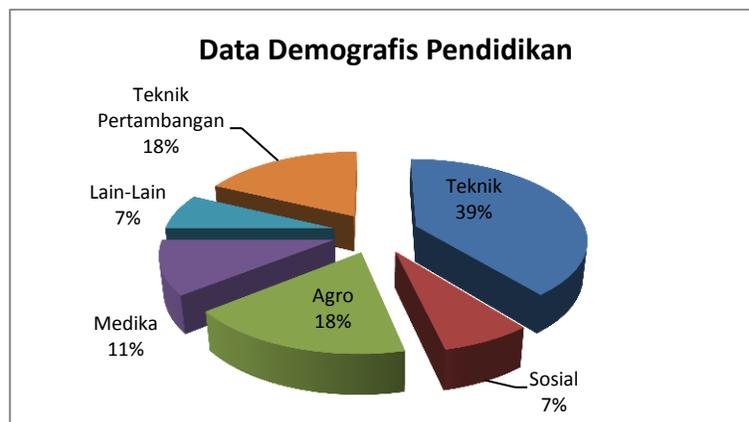
3. Hasil Program

Monitoring dilakukan selama program berlangsung dan hingga saat ini, yaitu selama 11 bulan program telah berjalan, dan dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan kompetensi yang cukup kompetitif antar partisipan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Review Partisipan

Participants	Nilai								Total Skor
	Bintalsik (10%)	Review Kinerja (80%)				Mentor & Buddy Evaluation (10%)			
		OJT (80%)			Training (20%)	1	2	Total Nilai	
		1	2	Total Nilai					
Participant 1	79.97	100	95.74	97.87	88	91.5	90	90.75	93.79
Participant 2	79.2	100	98.21	99.11	84.82	85	85	85.00	93.42
Participant 3	82.26	91.46	100.00	95.73	86.85	94	95	94.50	92.84
Participant 4	80.91	96.3	100.00	98.15	83.94	88	81	84.50	92.79
Participant 5	79.78	95.37	89.82	92.60	87	94	92.5	93.25	90.48
Participant 6	80.51	95.37	91.10	93.24	85.12	89	92.5	90.75	90.42
Participant 7	80.67	100	83.62	91.81	83.85	91.5	90	90.75	89.32
Participant 8	80.69	92.59	97.79	95.19	84.12	71.5	65	68.25	89.28
Participant 9	80.55	100	81.82	90.91	87.59	85	82.5	83.75	88.63
Participant 10	80.81	100	79.78	89.89	83.12	91.5	77.5	84.50	87.36
Participant 11	80.09	88.47	83.93	86.20	86.88	90	85	87.50	85.83
Participant 12	81.09	92.59	80.74	86.67	87.35	79	85	82.00	85.75
Participant 13	81.85	90.62	75.65	83.14	86.29	95.5	84	89.75	84.17
Participant 14	78.76	77.57	88.90	83.23	81.59	88	91.67	89.83	83.18
Participant 15	80.94	86.11	78.22	82.17	88.18	85	81	83.00	83.09
Participant 16	79.93	81.48	84.51	82.99	82.88	88	86	87.00	83.07
Participant 17	80.82	84.85	79.55	82.20	84.88	88	87.5	87.75	83.04
Participant 18	82.16	86.41	79.55	82.98	85	81.5	75	78.25	82.75
Participant 19	80.32	96.3	70.43	83.37	81.85	83	80	81.50	82.63
Participant 10	79.83	92.59	72.73	82.66	83.35	85	69	77.00	81.92
Participant 21	80.05	81.06	81.77	81.42	84.35	82.5	82.5	82.50	81.86
Participant 22	79.97	76.79	85.22	81.01	84.24	73	89.58	81.29	81.45
Participant 23	79.7	82.63	77.27	79.95	80.12	85	65	75.00	79.46
Participant 24	79.76	88.26	71.03	79.65	77.35	73	71.5	72.25	78.55

Berdasarkan tabel hasil monitoring program di atas, hasil skor kumulatif antar partisipan menunjukkan skor akhir yang sangat kompetitif. Padahal, kondisi demografis pendidikan partisipan sangatlah beragam. Hal tersebut juga didukung oleh data yang menunjukkan bahwa mayoritas latar belakang pendidikan partisipan yang sangat beragam yaitu sebesar 82% mayoritas bukan berasal dari Jurusan Teknik Pertambangan, dan hanya 18% yang berasal dari Teknik Pertambangan.



Gambar 6. Data Demografis Pendidikan

Hal tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan bukanlah menjadi hambatan bagi partisipan untuk dapat berkompetisi satu dan lainnya. Menurut Majid, dkk (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kesuksesan seseorang dalam berkarir bukan ditentukan oleh latar belakang pendidikannya, tetapi keterampilan *softskill* yaitu keinginan untuk belajar yang tinggi yang menjadi faktor utama dalam membentuk kesuksesan individu.

Program Pendidikan Pengawas Pertambangan yang sudah berjalan selama kurang lebih 11 bulan ini, mampu untuk menjadi program pengembangan yang baik bagi masyarakat lingkaran tambang yang memiliki potensi untuk diserap oleh pasar dengan baik. Data menunjukkan bahwa adanya permintaan sumber daya manusia terutama pada level pengawas di PT. Berau Coal dan mitra kerjanya yang cukup tinggi, yaitu sekitar 70% dari jumlah peserta yang sudah diproyeksikan mendapatkan posisi yang cocok di industri pertambangan.

Tabel 3. Peta Kebutuhan SDM

No	Posisi	Total
1	Plant Maintenance	1
2	Road Maintenance	2
3	FIM	2
4	Safety	1
5	Production	2
6	Safety Evaluator	4
7	Mine Foreman	4
8	Risk Assessment	1
Total		17

Menurut Khan, dkk. (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sukses kedepannya, diperlukan program pengembangan karir yang baik dan harus didesain dengan tepat sesuai dengan tujuan program pengembangannya. Salah satu bentuk implementasi desain pengembangan sumber daya yang baik, PT Berau Coal melalui CSR – pilar pendidikan berhasil mendesain program yang cocok untuk menyiapkan sumber daya yang siap untuk bekerja, khususnya di industri pertambangan. Hal ini dapat dilihat melalui hasil proyeksi dimana partisipan-partisipan dalam program tersebut sudah memiliki potensi untuk diserap oleh pasar industri di sekitarnya, sehingga dapat menambah persentase demografis serapan tenaga kerja lokal lebih meningkat dan dapat memenuhi

D. KESIMPULAN

Pilot project yang dilakukan oleh PT. Berau Coal melalui pendidikan vokasi untuk masyarakat lingkaran tambang dapat menjadi salah satu program yang tepat untuk mengembangkan masyarakat lokal agar siap untuk kerja di industri pertambangan. Melalui program CSR di pilar pendidikan ini, PT. Berau Coal telah menerapkan dan memenuhi salah satu aturan (regulasi) yaitu UU. Perda No. 8 Tahun 2018: Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dengan menyediakan program bersertifikasi dan menyediakan tempat pemagangan untuk masyarakat sekitar lingkaran tambang. Selain itu, melalui program tersebut juga akan menambah kemungkinan serapan tenaga kerja lokal pada level pengawas-up sehingga masyarakat dapat dikembangkan secara maksimal. Dengan meningkatkan kompetensi masyarakat lingkaran tambang, maka hasilnya akan *match* dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri pertambangan di Berau maupun di luar Berau. Sebagai tambahan, program tersebut juga memberikan dampak secara tidak langsung terhadap munculnya isu eksternal berupa *blockade*, demonstrasi, maupun hal lainnya yang dapat berdampak terhadap produksi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyanti, S. D., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Implementasi Program Link dan Match dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri pada Lulusan Pemasaran SMK Negeri 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 4(1), 1-22.
- Clifton, J., Thompson, S., & Thorley, C. (2014). *Winning The Global Race? Jobs, Skills, and The Importance of Vocational Education*. London: Institute for Public Policy Research.
- Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (2016). *Buku Panduan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Vokasi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Dhakiri, M. Hanif (2019). Ketenagakerjaan & SDM Indonesia Menghadapi Revolusi Industri 4.0, 1-4
- Khan, S. A., Rajasekar, J., & Al-Asfour, A. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 88-98.
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of Softskill for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 2(2), 1036-1042.
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, & Mulyani, E. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*, 8(1), 42-52.
- Ndelle, E. N. (2015). *The Impact of Vocational Education and Training (VET) on Company Performance – Case Study: CDC Bota Limbe*. Africa: Institute Pan African Pour Le.
- Pemerintah Kabupaten Berau Provinsi Kaltim. (2018). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2017*. Berau: Pemerintah Kabupaten Berau Provinsi Kaltim.
- Peraturan Daerah Kabupaten Berau. (2018). Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Provinsi Kalimantan Timur: Bupati Berau.
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2016). Penetapan dan Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Khusus Pengawas Operasional di Bidang Pertambangan Mineral & Batubara. Jakarta: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Robst, J. (2007). Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.