

LATIHAN KERJA SEBAGAI SUPLEMEN DAN KOMPLEMEN
SISTEM PENDIDIKAN

MAKALAH

MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
DITONJOK TEL. :	45-12-90
NUMBER / HANGA :	K /
KOLEKSI :	K1
NO. KATALOGIS :	1388/K/92-R ₁ (2)
NO. STAMPA :	152-97-0-4 R ₁

Dr. R.Chandra, M.Pd

JURUSAN OTOMOTIF
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG

1995

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

LATIHAN KERJA SEBAGAI SUPLEMEN DAN KOMPLEMEN SISTEM PENDIDIKAN

Dr. R. Chandra, M.Pd

PENDAHULUAN.

Selama Pembangunan Jangka Panjang Tahap (PJPT) I telah banyak kemajuan sebagai hasil pembangunan yang dapat dinikmati oleh bangsa Indonesia. Namun demikian harus diakui pula masih ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan, seperti dalam sektor pendidikan dan ketenagakerjaan. Memasuki Pembangunan Jangka Panjang Tahap (PJPT) II ini, sektor kependidikan dititipi tugas yang sarat beban yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang sedang mengalami transformasi dari masyarakat agraris menjadi masyarakat industrialis. Tugas ini menjadi semakin berat karena menghadapi era globalisasi dan informasi yang bergulir sangat cepat. Era globalisasi memerlukan industri yang berdaya saing kuat, yaitu industri yang di samping dapat memanfaatkan keunggulan komparatif (comparative advantages) juga harus memiliki keunggulan kompetitif (competitif advantages) sehingga produk-produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar global. Industri yang preoduk-produknya memiliki daya kompetitif hanya dapat dihasilkan oleh tenaga kerja yang berkualitas.

Dengan telah digulirkannya berbagai kesepakatan serta ratifikasi perdagangan global seperti APEC, AFTA, NAFTA, dan WTO, telah tersirat bahwa akan terjadi persaingan antar bangsa yang semakin tajam sehingga sebagai penghasil tenaga kerja sektor pendidikan tidak hanya dituntut sekedar hanya untuk menyiapkan

Sumber Daya Manusia berkualifikasi nasional, tetapi harus mampu bersaing secara regional dan internasional. Dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif di pasar global, penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas memang akan menjadi prasyarat utama. Industri yang kompetitif memerlukan dukungan tenaga kerja unggul, memiliki etos kerja, kreatif, produktif, disiplin, mandiri, tekun, menghargai waktu, di samping kemampuan dan keterampilan teknis yang up to date.

Oleh karena itu, menghadapi PJPT II perlu dilakukan repositioning dalam arti bahwa pembangunan harus lebih dikonsentrasikan pada pengembangan dan pendayaagunaan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan menghasilkan produk-produk berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Selanjutnya dilihat dari sektor ketenagakerjaan, masalah pokok yang dihadapi dewasa ini adalah masih tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran serta rendahnya kualitas sumber daya manusia/tenaga kerja. Menurut Abdul Latief, pengangguran bruto tahun 1993 diperkirakan mencapai 38% dari sekitar 78 juta angkatan kerja Indonesia (Latief: 1995, hal. 2). Dari prosentase ini sejumlah 2% merupakan pengangguran penuh dan selebihnya merupakan setengah penganggur (disguise unemployment) yaitu pekerja yang hanya bekerja kurang dari 35 jam perminggu.

Masalah pengangguran ini disebabkan oleh masih terbatasnya lapangan kerja dibanding tambahan angkatan kerja setiap tahun, di samping itu disebabkan juga oleh kualitas sumber daya manusia

yang masih rendah atau tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sehingga tidak dapat mengisi kesempatan kerja yang tersedia.

Menghadapi keterkaitan antara sektor kependidikan dengan sektor ketenagakerjaan ini membuat kita perlu menoleh kembali ke masalah masalah yang menyangkut kemampuan sektor pendidikan dalam menghasilkan tenaga kerja berkualitas yang diperlukan oleh pemakai tenaga kerja.

PERMASALAHAN.

Permasalahan yang akan dibahas pada makalah ini bertolak dari beberapa pertanyaan, antara lain: kenapa diperlukan peranan sistem latihan kerja untuk menghasilkan sumber daya manusia /pekerja yang berkualitas dan berdaya saing ? Apakah sistem pendidikan yang ada tidak dapat memenuhi kebutuhan terhadap tenaga kerja yang berkualitas ? Bagaimana sebenarnya posisi sistem pelatihan di samping sistem pendidikan ? Apakah sistem pelatihan yang ada sekarang sudah dapat memenuhi perannya sebagai suplemen dan komplemen sistem pendidikan ? Perlukah reformasi sistem pelatihan, dan dalam hal apa sajakah reformasi tersebut perlu dilakukan ?

PEMBAHASAN.

Sebelumnya akan dikemukakan terlebih dulu apa yang dimaksud dengan pendidikan (education) dan pelatihan (training). Kita mengenal sistem pendidikan sebagai suatu sistem yang berjenjang

bertingkat yang dilaksanakan pada suatu lembaga persekolahan dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Sistem persekolahan ini biasanya dilaksanakan secara umum, klasikal, siswanya relatif banyak, berjenjang bertingkat, memerlukan waktu relatif lama, dan harus memenuhi standar kurikulum dan ujian umum.

Sedangkan latihan kerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dengan mana para calon pekerja, pekerja/karyawan dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan menguasai tugas-tugas pekerjaannya. Moh. As'ad, misalnya, mendefinisikan latihan sebagai suatu cara yang dilakukan suatu organisasi kerja agar para pekerjanya dapat mengetahui secara tepat tuntutan tugasnya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, dengan mengembangkan cara berfikir dan bertindak serta pengetahuan tentang pekerjaannya (As'ad: 1982, hal. 59). Latihan biasanya bersifat khusus dan spesifik, dapat dilakukan di lapangan atau di lingkungan kerja, jumlah pesertanya relatif sedikit, dalam waktu relatif pendek, serta tidak terikat pada standar ujian formal. Oleh karena karakteristiknya yang praktis dan fleksibel setiap organisasi kerja perlu melakukan latihan kerja agar para pekerjanya dapat melakukan pekerjaan/tugas-tugas secara memuaskan. Dengan melakukan latihan kerja, seperti disimpulkan oleh Stokes, para pekerja dapat mempelajari, menguasai dan meningkatkan keterampilannya yang barangkali tidak pernah diajarkan atau diberitahukan sebelumnya (Stokes: 1986, hal. 15).

Sebagaimana proses pendidikan, latihan kerja juga mempunyai sasaran berupa sejumlah orang. Sasaran/populasi target pelatihan pada dasarnya dapat digolongkan kepada tiga kelompok, yaitu kelompok yang mencari pekerjaan, kelompok yang sudah bekerja, dan kelompok yang mau bekerja mandiri.

Kelompok yang mencari pekerjaan atau menjadi karyawan suatu perusahaan dilatih untuk menerapkan/menyesuaikan antara pengetahuan yang diperoleh di sekolah atau melalui pendidikan sebelumnya dengan persyaratan lowongan yang ada. Latihan seperti ini dilakukan bila kesempatan kerja bagi peserta sudah tersedia.

Latihan untuk sekelompok orang yang sudah bekerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan/atau menghindari kejenuhan dalam pekerjaan, untuk menyesuaikan keterampilan dengan perkembangan teknologi baru atau guna penambahan keterampilan dalam rangka pembinaan karir karyawan. Latihan untuk kelompok yang sudah bekerja ini biasanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, atau kebutuhan yang bersangkutan. Latihan dapat dilakukan oleh perusahaan sendiri atau oleh lembaga pelatihan yang ditunjuk.

Selanjutnya, bentuk ketiga adalah melatih sekelompok orang untuk dapat bekerja mandiri atau berwiraswasta. Materi pelatihan hendaknya dapat membekali seseorang untuk menciptakan sendiri kesempatan kerja dengan merencanakan dan membuka usaha baru.

Ada beberapa alasan mengapa sampai saat ini kebutuhan terhadap sistem latihan selalu ada bahkan semakin meningkat dari tahun

ke tahun. Alasan pertama, karena sistem pendidikan bersifat umum dan klasikal sedangkan lapangan kerja menuntut keterampilan-keterampilan yang spesifik. Oleh karena itu selalu saja muncul kebutuhan terhadap jenis keterampilan tertentu yang tidak dicakup /dipersiapkan oleh sistem pendidikan yang ada. Kedua, memang ada jenis keterampilan tertentu yang diperlukan lapangan kerja dan sebenarnya dapat disediakan melalui sistem pendidikan, namun dilihat dari segi pelaksanaannya menjadi kurang efisien dan tidak praktis bila dilaksanakan pada sistem persekolahan. Ketiga, perkembangan teknologi yang selalu berubah sangat cepat dan drastis menyebabkan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja menjadi tertinggal sehingga memerlukan penyesuaian agar yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan secara produktif. Penyesuaian dan peningkatan ini biasanya lebih tepat dilakukan melalui sistem pelatihan. Keempat, sistem latihan sangat diperlukan dalam rangka pengembangan karir pekerja/karyawan. Karyawan yang terlalu lama pada satu jabatan tertentu dapat mengalami kejenuhan sehingga produktivitasnya tidak meningkat lagi. Untuk menghindari stagnasi produktivitas ini karyawan yang bersangkutan perlu dipindahkan atau dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Untuk ini diperlukan pelatihan dalam rangka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik agar dia siap melaksanakan tugas-tugas pada jabatan/posisi baru tersebut. Kelima, adanya kenyataan bahwa dewasa ini sebagian besar tenaga kerja Indonesia hanya mempunyai tingkat pendidikan di sekolah

yang masih rendah. Karena sesuatu dan lain hal tenaga kerja ini tidak mungkin lagi dikirim ke sekolah-sekolah, sehingga sistem pelatihan merupakan jalur yang paling sesuai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Dengan demikian dapat dilihat kebutuhan dan peranan sistem latihan sebagai pendamping sistem pendidikan. Dalam hal alasan pertama dan kedua, sistem pelatihan adalah merupakan suplemen sistem pendidikan yang ada, sedangkan pada alasan ketiga, keempat dan kelima terlihat adanya kebutuhan/peranan sistem pelatihan sebagai komplemen sistem pendidikan.

Karena sifatnya yang fleksibel, pelatihan telah menjadi salah satu jalur unggulan dalam usaha peningkatan kualitas dan produktivitas pekerja. Secara kuantitatif, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta, perkembangan penyelenggaraan pelatihan terlihat sangat menggembirakan. Akan tetapi dilihat dari relevansinya, pelatihan yang ada sekarang ini masih lemah keterkaitannya dengan kebutuhan pasar kerja. Sebagai contoh, sebagian besar pelatihan yang ada adalah untuk jasa pribadi dan kemasyarakatan, sedangkan kebutuhan yang mendesak sebenarnya pada bidang teknik dan manajerial. Akibatnya terjadi kelebihan produksi untuk sebagian besar jenis pelatihan, sementara jenis pelatihan lain yang diperlukan justru kurang tertangani. Dari segi kualitas, pelatihan umumnya belum mengacu pada kompetensi yang diperlukan dunia kerja sehingga sertifikat pelatihan hanya memberi civil effect yang rendah. Dampak hasil pelatihan terhadap

peningkatan pendapatan pekerja terlihat juga masih belum optimal. Untuk mengatasi kondisi-kondisi ini diperlukan adanya reformasi latihan secara menyeluruh bagia setiap pelaksana pelatihan agar efektifitas dan efisiensi pelatihan dapat ditingkatkan dalam rangka menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Reformasi ini meliputi reformasi orientasi, reformasi pendekatan pelatihan dan reformasi basis pelaksana pelatihan.

Reformasi orientasi dimaksudkan untuk menata lembaga-lembaga pelatihan dari orientasi sebagai pencari kerja (supply driven) ke orientasi pada kebutuhan dunia kerja (demand driven). Pendekatan pelatihan direformasi dari pelatihan yang bersifat sosial menjadi pendekatan ekonomis sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan nilai tambah. Sedangkan basis pelatihan direformasi dari pelatihan berbasis pemerintah (Government Based Training) menjadi pelatihan berbasis swasta (Private Based Training). Alasannya karena keterbatasan pemerintah untuk menyediakan segala bentuk pelatihan dalam waktu singkat, memerlukan keikutsertaan semua pihak untuk menangani lembaga pelatihan yang diperlukan.

Pada prakteknya, penyelenggaraan program pelatihan perlu mempertimbangkan alternatif metoda dan penggunaan sumber-sumber. Pemilihan metoda yang tepat sangat menentukan keberhasilan suatu program pelatihan. Pemilihan alternatif metode dan penentuan arah latihan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor biaya, waktu yang tersedia, jumlah populasi target, latar bela-

kang pendidikan peserta, dan tingkat pengetahuan/keterampilan yang akan dicapai setelah selesai program pelatihan. Metoda metoda latihan dapat berbentuk on the job training, vestibule training, atau metoda klasikal. Ketiga metoda ini tentu saja memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing.

Metoda on the job training, misalnya, memungkinkan peserta untuk langsung menggunakan peralatan dan kondisi pekerjaan yang sebenarnya, biayanya lebih murah dari belajar di kelas walaupun diperuntukkan untuk peserta dalam jumlah sedikit. Kelemahannya metoda on the job training antara lain dapat mengganggu proses produksi, karena kegiatannya lebih ditekankan pada proses produksi, daripada proses belajar, artinya pelaksanaan pelatihan perlu disesuaikan dengan kegiatan di tempat pelatihan. Sebagai konsekuensinya, pengorganisasian pelatihan akan menjadi kurang teratur karena harus disesuaikan dengan kegiatan produksi.

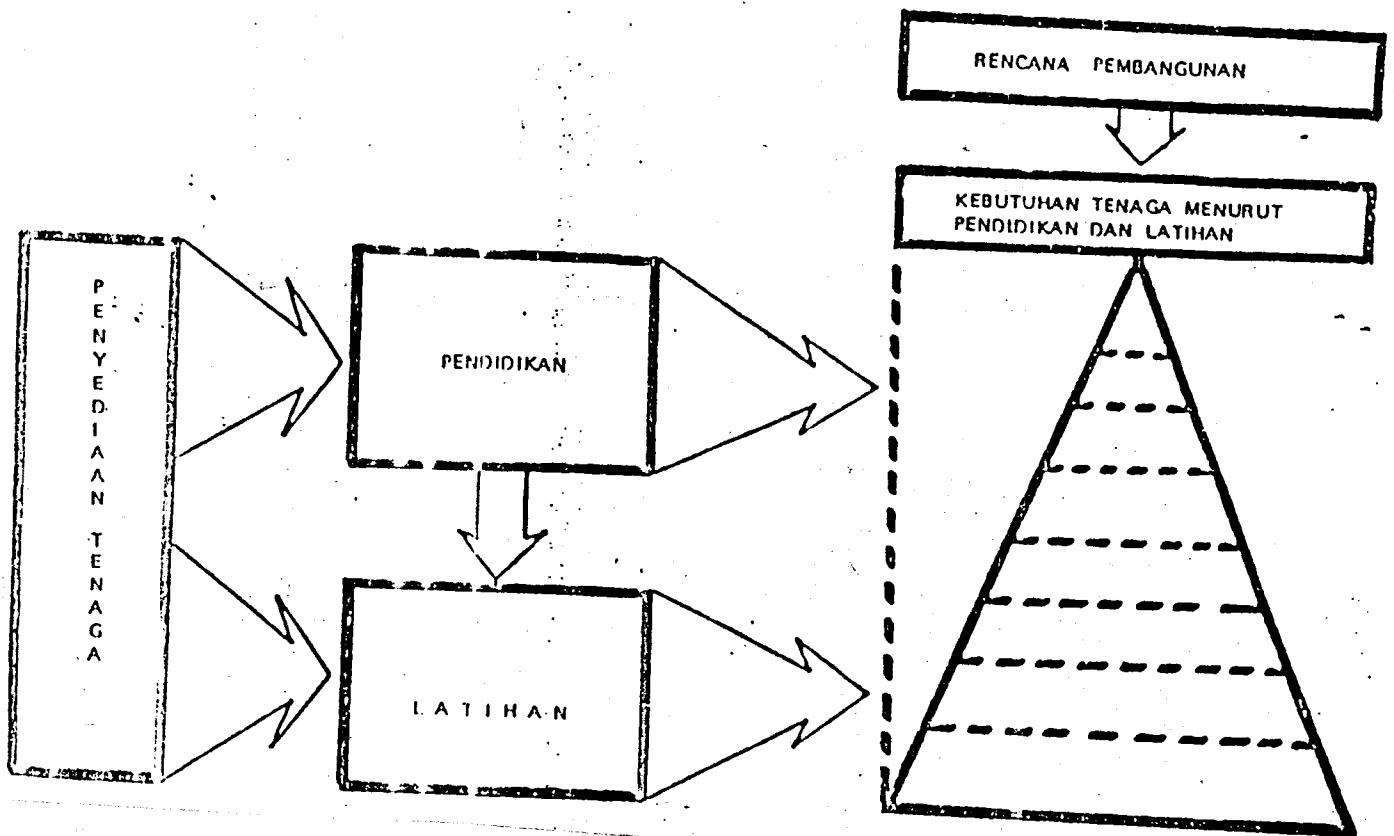
Metoda vestibule merupakan metoda latihan yang terutama ditujukan untuk pelatihan tenaga produksi dan tata usaha. Cocok digunakan bagi peserta dalam jumlah banyak untuk jenis keterampilan seragam untuk tingkat pemula. Keuntungan metoda ini adalah lebih mengutamakan proses belajar dari pada proses produksi, sehingga mudah untuk mengajarkan teori-teori dasar dalam kondisi belajar yang dapat diawasi. Kelemahannya, metoda vestibule memerlukan instruktur yang ahli dan fulltime di samping memerlukan biaya dan tempat yang luas.

Selanjutnya, metoda klasikal sangat tepat untuk melatih

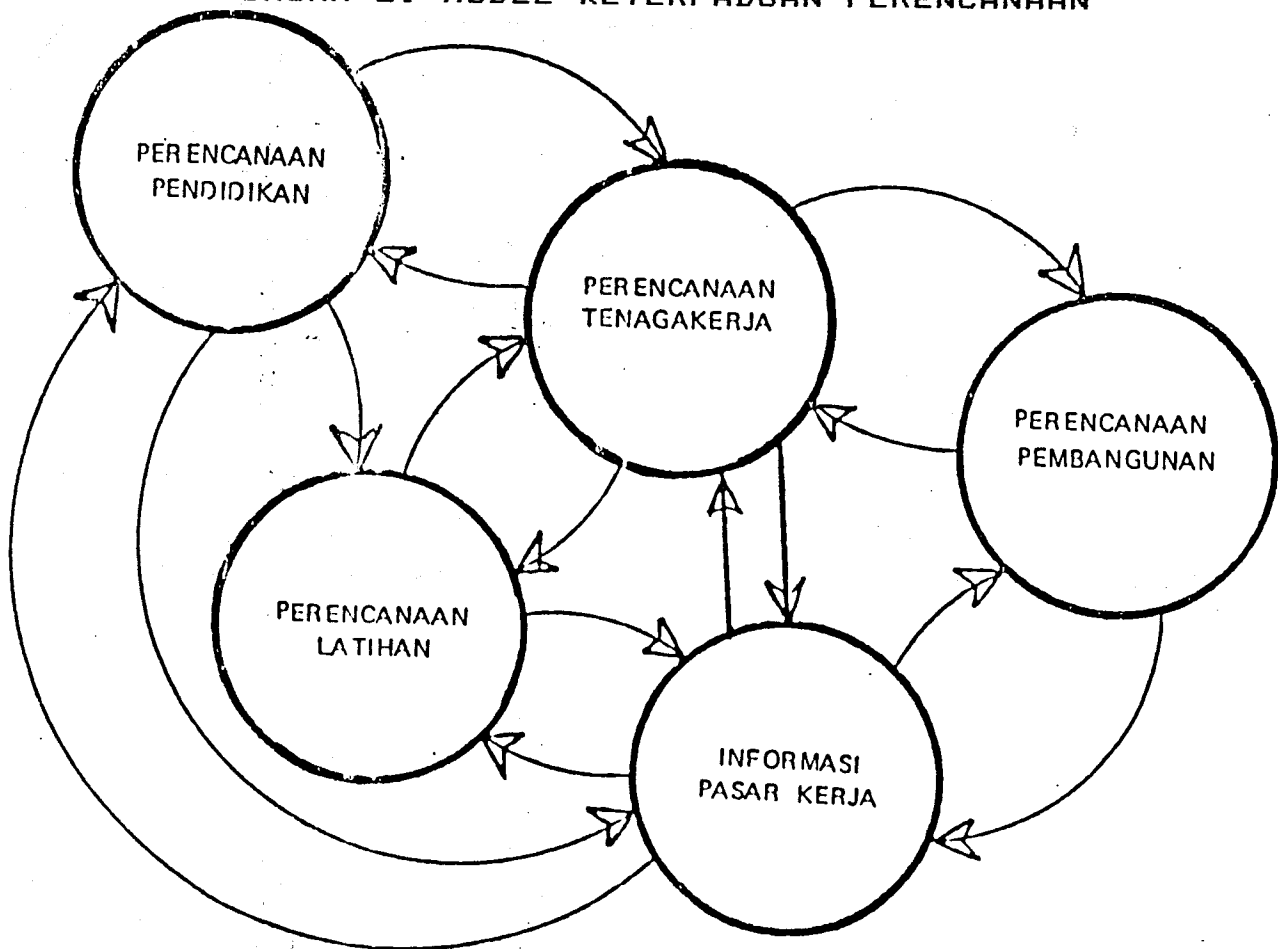
pelajaran teori seperti mengenai filsafat kerja, pengertian-pengertian, sikap kerja, atau kemampuan dalam memecahkan masalah (problem solving). Teknik pelaksanaannya dapat berbentuk kuliah/ceramah, konferensi, studi kasus, bermain peran (role playing), programmed instruction, dan metoda lain yang sesuai. Oleh karena ketiga metoda ini memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, maka dalam perencanaan latihan perlu dipertimbangkan pemilihan metoda yang paling sesuai dengan tujuan dan peserta pelatihan.

Dalam hal penyediaan tenaga kerja berkualitas yang diperlukan oleh lembaga kerja, sistem pelatihan ternyata merupakan mitra yang saling melengkapi bagi sistem pendidikan di sekolah. Kedua sistem ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan/kebutuhan tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan menurut rencana pembangunan bangsa secara menyeluruh. Pengetahuan dan keterampilan yang belum atau tidak dapat disediakan melalui sistem pendidikan di sekolah ternyata dapat diperoleh melalui sistem pelatihan. Kerjasama antara sistem pendidikan dan pelatihan dalam menyediakan tenaga kerja sesuai rencana pembangunan ini diilustrasikan pada bagan 1. Selanjutnya, untuk mengurangi dampak pengangguran dan terperosoknya lembaga pendidikan dan pelatihan dalam penyediaan tenaga kerja secara tidak seimbang, maka perencanaan pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan secara terpadu dengan perencanaan tenagakerja, informasi pasar kerja, dan rencana pembangunan. Keterpaduan perencanaan ini dapat digambarkan seperti bagan 2.

BAGAN 1. KEBUTUHAN DAN PENYEDIAAN TENAGA KERJA



BAGAN 2. MODEL KETERPADUAN PERENCANAAN



KESIMPULAN/SARAN.

Dari masalah dan pembahasan tentang peranan pelatihan sebagai suplemen dan komplemen sistem pendidikan dapat disimpulkan bahwa:

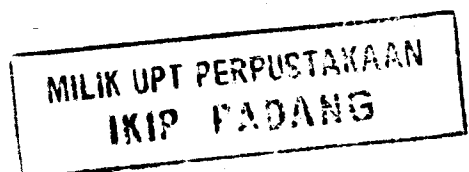
Sistem pelatihan masih dirasa perlu bahkan harus diselenggarakan sebagai suplemen dan komplemen sistem pendidikan. Hal ini dikarenakan oleh: pertama, selalu saja ada jenis keterampilan yang tidak dapat disediakan melalui jalur sistem pendidikan. Walaupun dapat disediakan, penyelenggaraannya menjadi tidak praktis dan efisien. Kedua, latihan dapat menyediakan tenaga kerja dalam waktu relatif singkat, dengan menggunakan teknologi baru. Dapat digunakan untuk pengembangan karir pekerja, dan ketiga, sangat tepat digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang sampai saat ini rata-rata latar belakang pendidikan umumnya sangat rendah.

Dilihat secara kuantitatif sistem pelatihan telah menunjukkan perkembangan yang sangat menggembirakan. Akan tetapi dilihat dari relevansi, kualitas, dan dampak hasil pelatihan terhadap peningkatan pendapatan pekerja terlihat masih belum optimal. Untuk mengatasi hal ini diperlukan reformasi sistem pelatihan meliputi reformasi orientasi, pendekatan pelatihan dan basis pelaksana. Reformasi orientasi dimaksudkan untuk menata orientasi dari pencari kerja ke orientasi pada kebutuhan dunia kerja. Reformasi pendekatan, merubah pendekatan dari pelatihan bersifat sosial menjadi pendekatan ekonomis, sedangkan basis pelatihan

direformasi dari pelatihan berbasis pemerintah menjadi pelatihan berbasis swasta.

Dengan keterpaduan perencanaan pendidikan dan pelatihan dengan perencanaan terkait diharapkan masalah penyediaan kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas akan dapat diatasi dengan lebih baik dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.

Padang, November 1995



1987
e14
l

DAFTAR REFERENSI

As'ad, Moh. 1982. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberti.

Latief, Abdul. 1995. Arah Kecendrungan Mutakhir Transformasi Tenaga Kerja Indonesia dan Kebijakan Pemerintah dalam Memenuhi Tuntutan Pembangunan Nasional. Makalah disampaikan pada Seminar Nasional dan Temu Karya ke VIII FPTK dan JPTK Universitas se Indonesia di IKIP Padang tanggal 14-17 November 1995. Jakarta: Depnaker RI.

Stokes, Paul M. 1986. Total Job Training. New York : American Management Association.