

Keterkaitan Lembaga Pelatihan, Kompetensi Tenaga Kerja Dan Pasar Kerja

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU¹

Pendahuluan

Kita di Indonesia sekarang ini berada dalam era globalisasi. Era globalisasi ditandai dengan persaingan antar perusahaan dan antar negara dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama di bidang teknologi produksi dan teknologi informasi. Hal itu sekaligus menuntut kualitas sumberdaya manusia yang tinggi, baik pada tingkat manajerial maupun pada tingkat pelaksanaan operasional dan teknis.

Jumlah persediaan tenagakerja Indonesia memang cukup besar, tetapi mutunya pada umumnya masih rendah, sehingga walaupun tersedia kesempatan kerja sering tidak dapat diisi karena keterampilan dan kualifikasi tenagakerja tidak memenuhi persyaratan jabatan dan teknologi yang digunakan. Rendahnya mutu angkatan kerja Indonesia, bukan saja menimbulkan kesulitan dalam pengisian lowongan kerja, akan tetapi juga mengakibatkan sulitnya memperoleh

produksi yang memenuhi standar kualitas internasional.

Kualitas sumberdaya manusia (SDM) dapat ditingkatkan melalui sistem pendidikan dan sistem pelatihan. Peranan sistem pelatihan menjadi tambah penting karena kualitas sistem pendidikan masih minim. Supaya pelaksanaan program pelatihan dapat mencapai sasaran yang optimal, maka program tersebut perlu didasarkan pada kompetensi dan disesuaikan dengan kebutuhan akan jenis dan tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan kondisi dan tuntutan pasar (*demand-driven*).

Kenyataan menunjukkan bahwa, Indonesia dewasa ini masih menghadapi masalah yang cukup berat dalam rangka pelaksanaan program pelatihan. Disamping terbatasnya sumberdaya seperti fasilitas dan potensi pelatihan lainnya, maka juga dirasakan kurang adanya keterpaduan dan keseragaman pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja tersebut oleh berbagai

jenis lembaga pelatihan. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian pelaksanaan pelatihan dan ketidakpastian penghargaan masyarakat akan hasil pelatihan. Situasi semacam ini sangat merugikan banyak pihak baik bagi peserta penyelenggara maupun pengguna hasil pelatihan kerja. Di samping itu, secara makro juga mengakibatkan kurang efektif dan efisiennya pendayagunaan sumberdaya pelatihan yang ada.

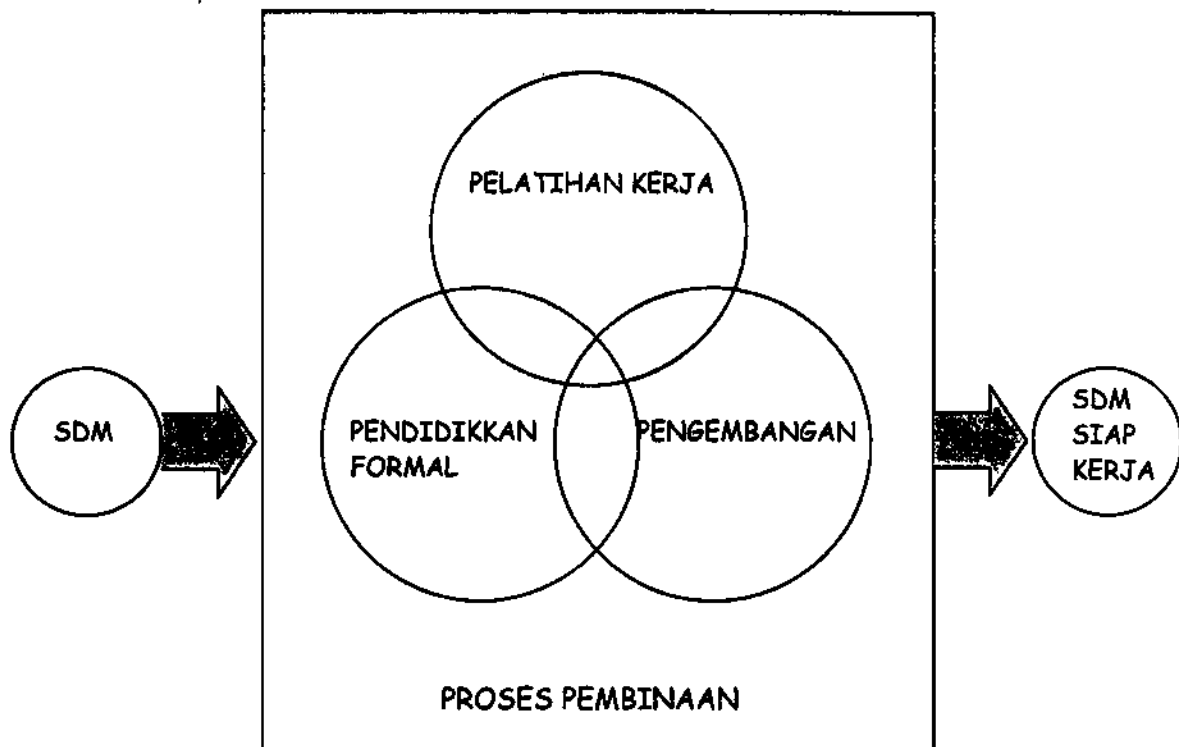
Menyadari situasi di atas, perlu diambil langkah-langkah nyata untuk keterpaduan dan keseragaman penyelenggaraan pelatihan sehingga sumberdaya pelatihan yang terbatas, dapat didayagunakan secara efektif dan efisien menghasilkan tenaga kerja profesional yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Untuk memberikan kerangka dasar, arah, dan pedoman penyelenggaraan pelatihan kerja, maka Pemerintah melalui Dewan Pelatihan Kerja Nasional (DPKN) telah menyusun Sistem Pelatihan Kerja Nasional atau Sislatkernas. Sislatkernas pada dasarnya berisi garis-garis besar tentang pengertian, dasar, azas dan tujuan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Sislatkernas juga memuat kaitan Pembinaan Sumber Daya Manusia dengan Perencanaan Tenaga kerja. Di samping itu, Sislatkernas memuat garis-garis besar tentang proses pelatihan kerja nasional, yang meliputi unsur-unsur masukan, seleksi, standarisasi, program dan penyelenggaraan, sertifikasi dan uji kompetensi. Lebih jauh lagi, Sislatkernas memberikan arahan tentang pembinaan pelatihan kerja nasional serta kelembagaannya.

1. Pengertian, Tujuan dan Azas

Sistem Pelatihan Kerja Nasional atau Sislatkernas adalah satu kesatuan sistem peningkatan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia melalui program-program pelatihan kerja supaya menjadi tenaga kerja yang produktif, inovatif, profesional dan kompeten. Sislatkernas juga merupakan sub sistem dari pada sistem pengembangan sumberdaya manusia, dan merupakan bagian integral dari proses perencanaan tenaga kerja nasional. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya dapat dilakukan melalui tiga jalur yaitu jalur pendidikan formal, jalur pelatihan kerja dan jalur pengembangan di tempat kerja.



Gambar : Keterkaitan Pengembangan SDM

Sislatkernas mencakup jalur pelatihan kerja dan sebagian jalur pengembangan di tempat kerja.

Perencanaan tenagakerja nasional dimaksudkan untuk menyediakan tenaga yang dibutuhkan dalam pembangunan serta untuk mendayagunakan tenaga yang ada secara optimal baik melalui mekanisme pendidikan formal maupun melalui program pelatihan kerja. Dalam hubungan ini, Sislatkernas merupakan sarana Perencanaan Tenagakerja Nasional.

Dilihat dari segi ketenagakerjaan, pendidikan formal lebih ditujukan kepada pembentukan dasar-dasar pengetahuan, logika dan kemampuan analisa, sedangkan pelatihan kerja lebih ditujukan kepada pembentukan kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan dan perubahan teknologi. Dalam rangka pembentukan kemampuan dan kompetensi melakukan pekerjaan guna memperoleh penghasilan, pelatihan kerja dapat bersifat melengkapi (suplemen) dan atau menambah (komplemen) atau sama sekali sebagai pengganti (substitusi) terhadap pendidikan formal.

Dengan demikian tujuan Sislatkernas adalah untuk mengembangkan

dan meningkatkan keahlian dan kemampuan sumberdaya manusia Indonesia menjadi tenaga profesional dan kompeten yang dapat memenuhi kebutuhan di setiap jenis dan tingkat keahlian sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sasaran Sislatkernas adalah terciptanya keseragaman penyelenggaraan pelatihan berdasarkan standar program, kurikulum, uji kompetensi dan sertifikasi pelatihan.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, Sislatkernas berazaskan :

- a. Kemanfaatan pelatihan bagi peserta, pelatih, penyelenggara pelatihan, pengguna tenaga terlatih dan bagi masyarakat pada umumnya;
- b. Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pembangunan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
- c. Kebersamaan dalam memikul beban dan tanggung jawab.

Pedoman pelaksanaan atau penyelenggaraan Sislatkernas tersebut didasarkan pada Trilogi Pelatihan Kerja yaitu :

- a. Program pelatihan kerja harus sesuai dengan kondisi pasar kerja, yaitu dengan mempertimbangkan tingkat

kemampuan angkatan kerja dan persyaratan jabatan.

- b. Pelatihan kerja harus senantiasa mutakhir, dapat mengikuti kemajuan pengetahuan dan perkembangan teknologi.
- c. Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu baik dengan dan dalam proses pengembangan sumberdaya manusia, maupun dalam pelaksanaan antar instansi.

2. Standardisasi Program Pelatihan

Sasaran Sislatkernas adalah untuk mencapai keseragaman dan standar-standar dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, baik dalam penjenjangan pelatihan, kurikulum, persyaratan dan seleksi maupun dalam uji kompetensi dan sertifikasi. Standar-standar tersebut akan menjadi pedoman bagi peserta dan penyelenggara pelatihan. Dengan standar tersebut masyarakat atau pengguna tenaga terlatih akan dapat memberikan penghargaan yang sesuai.

a. Pembidangan dan Jenjang Pelatihan

Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1331 tanggal 10

September 1987 mengenai Sislatkernas, program pelatihan dikelompokkan dalam tiga bidang, masing-masing terdiri dari tiga jenjang pelatihan, yaitu dasar, menengah dan atas. Untuk setiap jenjang, programnya dibakukan atau distandarkan sesuai dengan jenjang kualifikasi kompetensi dan persyaratan jabatan. Pembidangan dan penjenjangan pelatihan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Bidang Pelatihan Keterampilan Teknis, terdiri dari :

- Pelatihan Teknis Dasar,
- Pelatihan Teknis Menengah,
- Pelatihan Teknis Atas.

2) Bidang Pelatihan Manajerial terdiri dari :

- Pelatihan Manajemen Dasar,
- Pelatihan Manajemen Menengah,
- Pelatihan Manajemen Atas.

3) Bidang Pelatihan Kewirausahaan, terdiri dari :

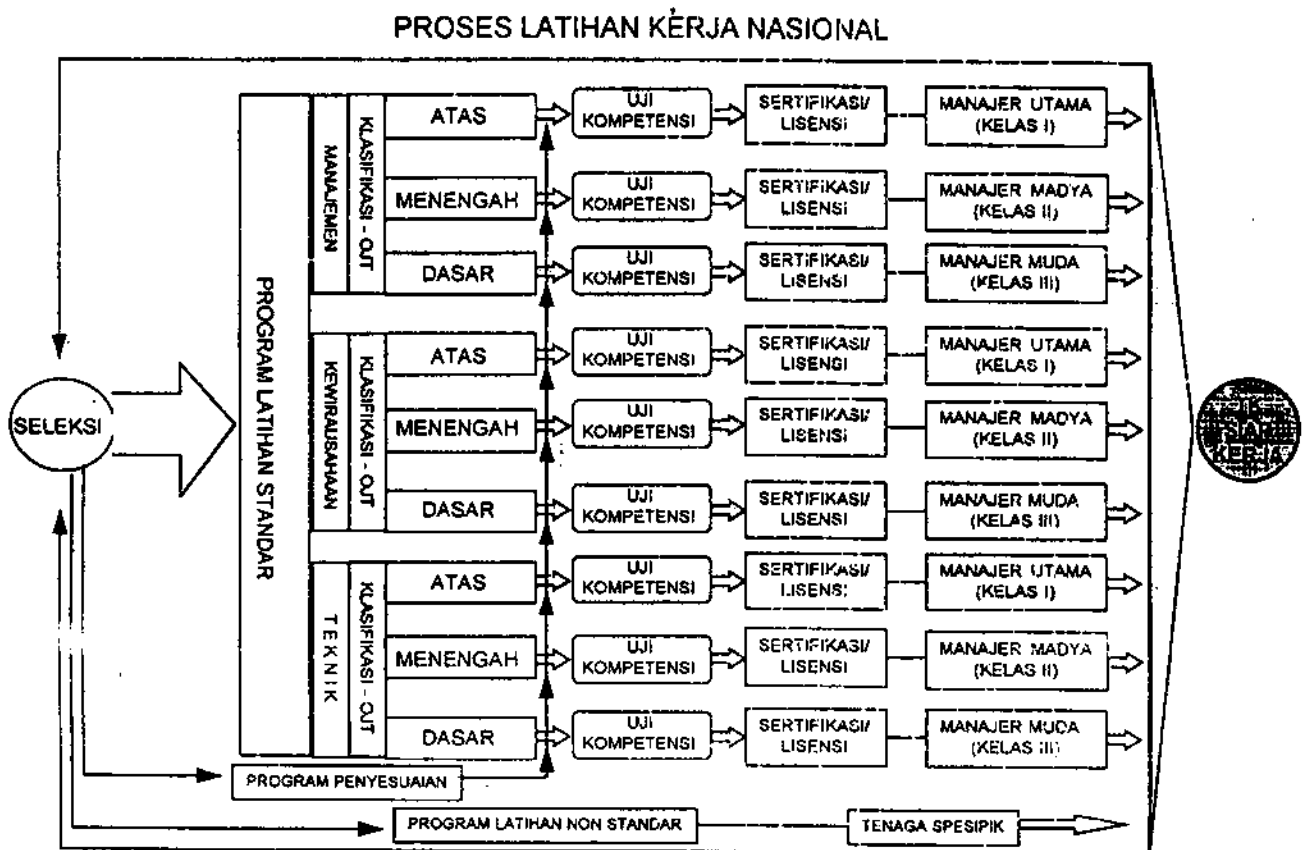
- Pelatihan Kewirausahaan Dasar,
- Pelatihan Kewirausahaan Menengah,
- Pelatihan Kewirausahaan Atas.

Walaupun masing-masing bidang pelatihan disusun berjenjang, kenaikan jenjang pelatihan tidak bersifat otomatis. Untuk setiap mengikuti program pelatihan

termasuk pelatihan yang lebih tinggi, peserta harus mengikuti seleksi. Masing-masing program dan tingkat pelatihan merupakan paket program, yang isinya disesuaikan dengan standar kualifikasi kompetensi yang harus dicapai sampai dengan akhir pelatihan. Penyelenggaraannya juga bersifat paket antara penyelenggaraan yang bersifat klasikal atau

workshop di lembaga pelatihan dan/atau di lapangan atau dalam perusahaan (*on-the-job*).

Uji kompetensi dilakukan untuk membuktikan kualitas tenaga yang telah dilatih. Sertifikat kompetensi diberikan sebagai bukti bahwa seseorang telah memenuhi kualifikasi kompetensi tertentu.



Gambar : Sistem Latihan Kerja Nasional

b. Standar Kurikulum dan Silabi

Pelatihan kerja pada dasarnya dimaksud untuk mengisi kesenjangan antara persyaratan jabatan dengan kualifikasi kompetensi orang yang akan mengisinya. Setiap jabatan yang berbeda mempunyai uraian tugas dan persyaratan yang berbeda sehingga memerlukan kualifikasi kompetensi tenaga yang berbeda.

Tujuan suatu program pelatihan adalah memungkinkan tenaga yang dilatih mencapai kompetensi tertentu. Kurikulum dan silabi pelatihan disusun berdasarkan sasaran yang akan dicapai dan kualifikasi awal peserta pelatihan. Disamping pengetahuan dan keterampilan teknis, dapat ditambah kurikulum mengenai pembinaan perilaku dan kepribadian.

Dengan demikian, Pola Susunan Standar Pelatihan Kerja sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenagakerja No. 1224 tanggal 24 Desember 1985 terdiri dari :

- a) Nama pelatihan dan kode jabatan,
- b) Uraian tugas atau pekerjaan;
- c) Tujuan atau sasaran pelatihan;
- d) Persyaratan peserta pelatihan;
- e) Kurikulum pelatihan teknis;

f) Silabi pelatihan teknis;

g) Bagian atau pelatihan lanjutan di tempat kerja;

h) Pembinaan perilaku dan kepribadian;

i) Jumlah jam pelajaran dan lama pelatihan; dan

j) Evaluasi hasil pelatihan.

Untuk memudahkan pengenalan, nama pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan judul jabatan untuk nama pelatihan itu dilaksanakan. Judul jabatan tersebut dapat dilihat dalam Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) atau Kamus Jabatan Nasional (KJN).

Uraian tugas atau pekerjaan diperlukan untuk melihat gambaran persyaratan kompetensi apa yang diperlukan oleh seseorang untuk mengisi jabatan tersebut, sehingga dapat dirumuskan apa yang menjadi sasaran pelatihan.

Persyaratan peserta pelatihan diperlukan untuk menjamin keseragaman (homogenitas) peserta, sehingga memudahkan metode penyelenggaraan pelatihan, lebih menjamin keberhasilan peserta dan menghindarkan pengulangan pelatihan yang tidak perlu. Secara umum persyaratan peserta pelatihan tersebut

dapat mencakup :

- ξ pendidikan formal;
- ξ umur;
- ξ kesehatan fisik dan mental;
- ξ jenis kelamin;
- ξ keterampilan dan pengalaman kerja;
- ξ pengetahuan dasar tertentu;
- ξ kesesuaian bakat dan sikap.

Berdasarkan sasaran pelatihan yang akan dicapai dan asumsi kemampuan yang telah dimiliki sesuai dengan persyaratan peserta, disusun kurikulum dan silabi, yaitu semua mata pelajaran dan uraiannya, baik yang bersifat teori maupun yang bersifat praktek. Termasuk di dalamnya program pelengkap atau program lanjutan berupa pelatihan di tempat kerja (*on-the-job*), serta pelatihan pembinaan perilaku dan kepribadian seperti pelatihan disiplin.

Untuk tiap mata pelajaran teknis, praktek, *on-the-job* dan pembinaan perilaku, ditentukan jumlah jam pelajaran yang diperkirakan cukup untuk mencapai sasaran pelatihan secara keseluruhan. Untuk mengetahui hasil pelatihan, diadakan evaluasi peserta secara periodik selama pelatihan berlangsung dan pada akhir program pelatihan. Evaluasi tersebut dapat berbentuk ujian teori dan praktek.

c. Standar Penyelenggara Pelatihan

Mutu dan hasil pelatihan sangat tergantung pada tersedianya fasilitas pelatihan yang sesuai, termasuk ruangan belajar, peralatan pelatihan, laboratorium dan tempat praktek, instruktur, tenaga administrasi, manajemen dan organisasi penyelenggara pelatihan. Syarat minimum yang harus dimiliki untuk setiap aspek tersebut diperlukan untuk menjamin pencapaian sasaran pelatihan. Lembaga pelatihan yang telah memenuhi standar penyelenggaraan akan diberikan pengakuan atau akreditasi.

3. Uji Kompetensi dan Sertifikasi

Uji kompetensi dilakukan untuk membuktikan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi tertentu yang diperlukan untuk pengisian jabatan. Uji kompetensi pada dasarnya mencakup kurikulum pelatihan, baik matapelajaran teknis (teori dan praktek), maupun pelaksanaan kerja nyata dalam laboratorium atau perusahaan, serta dalam perilaku dan kepribadian.

Sertifikasi kompetensi diberikan kepada seseorang yang melalui uji kompetensi membuktikan bahwa dia telah

mempunyai kualifikasi kompetensi tertentu. Sertifikasi kompetensi merupakan pemberian status dalam karier profesi. Bagi tenaga kerja, sertifikasi merupakan pengakuan akan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga dengan mudah dapat dikenali oleh orang lain. Bagi pengusaha, sertifikat kompetensi yang dimiliki seseorang bermanfaat untuk pertimbangan rekrutmen, penempatan, penggajian dan pembinaan karier pegawai. Untuk jabatan tertentu yang menyangkut keselamatan pemegang sertifikat, kepentingan dan keselamatan kelompok orang atau masyarakat, kewenangan kompetensi memerlukan lisensi atau izin khusus.

4. Pembinaan Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja pada dasarnya dapat bahkan dianjurkan untuk dilakukan oleh siapa saja, baik instansi Pemerintah maupun lembaga pelatihan swasta atau oleh perusahaan. Dengan terbukanya kesempatan bagi berbagai instansi menjadi penyelenggara pelatihan maka perlu pembinaan atau pengendalian penyelenggaraan pelatihan.

Tujuan pengendalian penyelenggaraan pelatihan adalah supaya setiap program pelatihan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan dan supaya sumberdaya pelatihan yang ada dapat digunakan secara optimal. Pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui dua mekanisme yaitu melalui pengaturan dan pelayanan.

Pengaturan dimaksudkan supaya setiap program pelatihan dapat diselenggarakan secara tertib, teratur dan terkendali mencapai sasaran. Pengaturan ini antara lain dilakukan melalui :

- a. Standardisasi, yaitu bahwa setiap program pelatihan mengikuti standar kurikulum dan silabi;
- b. Akreditasi, yaitu bahwa setiap lembaga pelatihan harus memenuhi persyaratan tertentu di bidang organisasi dan manajemen, fasilitas pelatihan dan instruktur;
- c. Sertifikasi, yaitu bahwa setelah berhasil mengikuti uji kompetensi seseorang akan menerima sertifikat sebagai bukti bahwa dia mampu dan kompeten menjalankan jabatan tertentu;

d. Perijinan, yaitu memberikan ijin kepada lembaga pelatihan menyelenggarakan pelatihan kerja dan kepada lembaga atau instansi tertentu untuk melaksanakan uji kompetensi dan atau menerbitkan sertifikat.

Pemberian pelayanan kepada lembaga pelatihan dapat berbentuk pemberian bimbingan, pengarahan, penataran, dorongan, bantuan keuangan atau fasilitas pelatihan, perbantuan instruktur, penyediaan informasi, hasil penelitian atau studi, pemberian saran-saran dan lain-lain.

Tujuan pengaturan dan pemberian pelayanan adalah untuk memampukan setiap lembaga pelatihan menyelenggarakan program pelatihan secara optimal berdasarkan standar-standar yang telah ditetapkan dalam rangka Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

5. Tantangan ke Depan

Setelah mengikuti serangkaian program latihan, kemudian mengikuti uji kompetensi dan memperoleh sertifikat kompetensi, maka Saudara-saudra sekarang dianggap kompeten melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi kompetensi

tersebut. Setelah wisuda ini Saudara-saudara diharapkan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Ke depan Saudara-saudara perlu memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Kemampuan dan kompetensi yang Saudara miliki akan terus diasah, ditingkatkan dan disempurnakan di lingkungan kerja hingga Saudara menjadi profesional.
- b. Sebaliknya bila Saudara tidak mempraktekkan kemampuan dan kompetensimu dalam dunia kerja, kompetensimu itu dapat berangsur-angsur hilang.
- c. Sesuai dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar, Saudara-saudara dituntut untuk terus meningkatkan kompetensimu.

Akhirnya saya mengharapkan dan mendoakan Saudara-saudara semuanya mencapai sukses. Kepada semua wisudawan dan keluarga saya ucapkan "Selamat".

Terima kasih.

**) Penulis adalah Guru Besar di bidang Manajemen SDM dan Perencanaan SDM, dan Ahli Peneliti Utama (APU) di bidang ketenagakerjaan.*