

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pendidikan nasional mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang “Sistem nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Dalam UU tersebut disebutkan bahwa selain pendidikan formal. Pendidikan non formal menurut UU Sisdiknas adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh (Wikaningtyas, 2012: 1).

Salah satu bentuk pendidikan non formal adalah pelatihan tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, (Pasal 9), menyebutkan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 10 (Ayat 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Ayat 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (Pasal 11) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh

dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Kesowo, 2009: 5).

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek) (Samsudin, 2010: 110). Pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pada peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan. Menurut Moekijat (2008: 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu (Marzuki, 2009: 5).

Pelatihan dalam peraturan pemerintahan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan untuk tenaga kerja akan membuat tenaga kerja dapat mengembangkan kompetensi kerja sehingga akan membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional (Awaludin, 2009: 4).

Permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran setiap tahunnya semakin meningkat. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, mulai dari peningkatan lapangan pekerjaan sampai pada perlindungan tenaga kerja. bayangkan saja jika pemerintah tidak mengupayakan penurunan angka pengangguran, maka angka kemiskinan akan terus meningkat. Tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Ucup, 2009: 1).

Kondisi lapangan terkait dengan permasalahan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, Pertama kompetensi tenaga kerja, dimana sekarang sertifikasi balai latihan tenaga kerja tidak bisa diidentifikasi oleh investor, untuk itu perlu perbaikan sertifikasi dan kurikulum pelatihan tenaga kerja, kedua: terkait dengan peran pemerintah dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, Ketiga, terkait dengan hubungan industrial. Perundingan pengusaha dengan buruh belum bisa dijalankan secara bipartit (dua pihak), sehingga mekanisme bipartit perlu dioptimalkan. Keempat terkait regulasi ketenagakerjaan. Regulasi ketenagakerjaan banyak yang sudah tidak sesuai lagi salah satunya terkait

dengan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*), dimana tenaga kerja kontrak seharusnya juga mendapatkan hal yang sama dengan perkerja tetap. Tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) harus mendapat perlindungan tenaga kerja yang sama, dan jika pekerja kontrak bekerja pada perusahaan lain, maka seharusnya haknya harus dipenuhi (Widianto, 2009: 2).

Di Jawa Tengah terdapat beberapa Balai Latihan Kerja (BLK) yang masih dipertahankan oleh Pemerintah Pusat, ada yang sudah diserahkan kepada daerah kemudian ditarik kembali oleh Pemerintah Pusat, ada pula status eselonisasi BLK yang berubah menjadi lebih rendah dibandingkan ketika masih dikelola pemerintah Pusat. Di Provinsi Jawa Tengah terdapat 21 BLK yang terdiri dari 2 (dua) BLKI Pemerintah Pusat, 3 BLK dikelola Provinsi Jawa Tengah, dan 16 UPT yang dikelola oleh kabupaten/kota di Jawa Tengah. Penetapan Balai Besar berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. Per.06/Men/III/2006. Balai besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) berlokasi di Surakarta dan Semarang, yaitu sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihana tenaga kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Tugas utama BBLKI adalah melaksanakan pelatihan, peningkatan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerjasama dan pemberdayaan lembaga pelatihan (Sugiyanto, 2009: 6).

BBLKI Surakarta ini didukung 129 personil yang antara lain terdapat 71 orang instruktur untuk 7 kejuruan, yaitu kejuruan otomotif, mesin logam, mesin

CNC (*Computer Numerical Control*), las, Listrik, Tata Niaga, Furniture, dan *Handycraft*. BBLKI Surakarta merupakan salah satu dari 11 BLK UPTP yang sejak 2 tahun yang lalu telah direvitalisasi meliputi infrastruktur, peremajaan peralatan, peningkatan kuantitas dan kualitas instruktur, peningkatan kemampuan manajemen BLK dan penyesuaian program pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Arso, 2010: 1).

Walaupun BBLKI Surakarta telah memiliki program pelatihan, sarana prasarana, instruktur, dan biaya, namun pada kenyataannya penyerapan tenaga kerja di lapangan kerja khususnya lulusan BBLKI Surakarta belum seluruhnya dapat terserap. Berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa pada tahun 2009, BBLKI Surakarta ini telah melatih sebanyak 1.350 orang telah berhasil terserap di pasar kerja lebih kurang 62,6 %, pada tahun 2010 melatih sebanyak 2.650 orang telah berhasil terserap di pasar kerja \pm 1.705 orang, (64,34%) dan pada tahun 2011, melatih siswa sebanyak 3,716 orang dan terserap di lapangan kerja sebanyak 2260 orang (60,82%). Penyerapan lulusan BBLKI Surakarta tersebut direkrut oleh beberapa perusahaan di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya dan terserap di sektor informal dan usaha mandiri.

Adanya kenyataan tersebut di atas, menunjukkan bahwa keseluruhan program-program yang ada di BBLKI Surakarta, sarana dan prasarana serta pelaksanaan program-program pelatihan di BBLKI Surakarta belum dapat diterapkan secara maksimal, karena dari tahun ke tahun lulusan BBLKI Surakarta belum seluruhnya dapat terserap dan memenuhi pasar kerja.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan di Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?" masalah penelitian tersebut dirinci menjadi 3 submasalah.

1. Bagaimana karakteristik program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?
2. Bagaimana karakteristik sarana dan prasarana pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?
3. Bagaimana karakteristik pelaksanaan program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan sub masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini ada 3 tujuan yang ingin dicapai.

1. Mendeskripsikan karakteristik program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta
2. Mendeskripsikan karakteristik sarana dan prasarana pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta
3. Mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan serta bahan dalam penerapan tentang pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan khususnya tentang program pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan, dan pelaksanaan program pelatihan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Kepala Balai Latihan Kerja Industri Surakarta

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan program, pelaksanaan, dan sarana prasarana pelatihan di BBLKI Surakarta

b. Untuk Instruktur

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan Instruktur dalam mengelola mengelola pelatihan dan memanfaatkan sarana prasana yang telah ada.

c. Untuk Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi masyarakat tentang program dan sarana prasarana di BBLKI Surakarta.