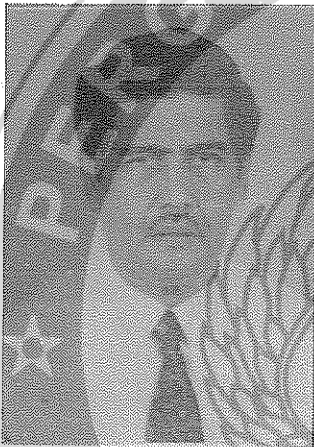


## PELATIHAN KERJA SEBAGAI SALAH SATU SARANA UNTUK PEMENUHAN TENAGA KERJA DIBIDANG INDUSTRI

T. Soelaiman



*Indonesia di samping menghadapi masalah pertumbuhan penduduk, mempunyai juga persoalan bagaimana menyediakan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja yang semakin hari semakin meningkat. Di samping itu, persoalan lain adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia tetapi tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja yang tepat untuk macam pekerjaan yang bersangkutan. Karangan ini mencoba menggambarkan keadaan di atas tersebut secara lebih terperinci dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi masalah serius ini.*

### Pendahuluan

Karena penduduk Indonesia bertambah dari 119 juta dalam tahun 1971 menjadi 147 juta orang pada tahun 1980. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia cukup tinggi yaitu 2,1% setahun dalam periode tahun 1961-1971 dan 2,3% setahun dalam tahun 1971-1980. Dalam tahun 1980-1990, laju pertumbuhan penduduk diperkirakan turun menjadi 2% dan mejadi 1,9% setahun dalam periode 1990-2000. Dengan demikian penduduk Indonesia diperkirakan akan bertambah menjadi 183,5 juta dalam tahun 1990 dan menjadi 222,8 juta dalam tahun 2000. Selain pertumbuhan penduduk tersebut, angkatan kerja juga akan terus bertambah dari 53,5 juta dalam tahun 1980 menjadi 77 juta dalam tahun 1990 dan menjadi sekitar 100 juta dalam tahun 2000.

Menurut struktur umur pada tahun 1980, terdapat 15,1% penduduk Indonesia dalam kelompok umur di bawah 5 tahun. Mereka yang berumur 5-19 tahun berjumlah 35,7% sedangkan yang berumur 20-29 tahun

berjumlah 17,1%. Struktur penduduk tersebut diatas, menggambarkan:

- Kebutuhan penyediaan fasilitas kesehatan, pendidikan serta penyediaan kesempatan kerja masih besar.
- Bahwa penduduk yang produktif menghasilkan barang dan jasa masih kecil.
- Penyebaran Penduduk Indonesia masih tidak merata. Hampir 62% penduduk Indonesia masih berpusat di Pulau Jawa yang luasnya 7% dari luas tanah seluruh Indonesia.

Kualitas angkatan kerja kita dapat dijabarkan sebagai berikut. Kenyataan menunjukkan bahwa sekitar 17,3 juta orang penduduk Indonesia dalam kelompok umur 10-44 tahun masih ada yang buta huruf. Data tahun 1988 menunjukkan bahwa dari 74,5 juta angkatan kerja, 78% diantaranya berpendidikan SD, 9,8% tamat SLP dan 1,7% tamat Sarjana Muda dan Sarjana.

- Meskipun struktur perekonomian Indonesia masih berat ke agraris, namun sudah ada pergeseran selama periode 1971-1980. Peranan sektor pertanian terhadap Pendapatan nasional turun dari 44,8% pada tahun 1971 menjadi 24,8% dalam tahun 1980. Proporsi tenaga-tenaga yang bekerja di sektor ini berkurang dari 67,3% dalam tahun 1971 menjadi 56,3% pada tahun 1980. Di lain pihak kontribusi sektor industri terhadap Pendapatan Nasional hanya 11,6% dalam tahun 1980 naik dari 8,4% dalam tahun 1971. Demikian pula penyerapan tenaga kerja di sektor ini naik dari 68,8% pada tahun 1971 menjadi 9,1% pada tahun 1980.

Tingkat Pendayagunaan dari 147 juta penduduk Indonesia dalam tahun 1980, ternyata hanya 51,6 juta orang yang bekerja, meskipun demikian pengangguran terbuka hanya 1,7% pada tahun 1980 dan sedang mereka yang tergolong setengah menganggur cukup tinggi. Dari 51,6% juta orang yang bekerja ini, hanya 64,5% yang bekerja penuh, sisanya 35,5% bekerja kurang dari 35 jam perminggu.<sup>1</sup>

Dengan demikian kompetisi untuk mengisi lowongan yang tersedia semakin tajam. Persyaratan pengisian jabatan tidak cukup hanya didasarkan pada kecocokan kualifikasi, akan tetapi juga kepada kemampuan diri untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan.

Dalam Repelita V proyeksi penambahan kesempatan kerja berdasarkan

<sup>1</sup>Dr. Payaman J. Simanjuntak, *Tenaga Kerja Indonesia "Masalah dan Prospek*, (Dennaker, 1985, Seri Informatika), Hal. 9

pertumbuhan ekonomi sebesar 5 persen menunjukkan bahwa kesempatan kerja yang berjumlah 72,2 juta orang pada tahun 1988 akan meningkat menjadi 83,5 juta orang pada tahun 1993. Dengan demikian kesempatan kerja akan bertambah 11,3 juta orang.

Penciptaan lapangan kerja baru sebesar 11,3 juta di atas akan didominasi oleh 3 sektor tersebar, yaitu: Pertanian, perdagangan, dan Industri. Khusus dalam sektor industri diperkirakan akan mampu menyediakan kesempatan kerja sebanyak 2,31 juta orang. Keadaan ini cukup menggembirakan karena sektor industri pengolahan nampaknya mulai mengambil peran yang tidak kecil di dalam menyediakan lapangan kerja baru.

Menjelang proses tinggal landas peran sektor industri akan semakin penting terlihat dari perkiraan bertambahnya penyerapan tenaga kerja dari 8,35 persen menjadi 9,96 persen di tahun 1993. Keadaan ini mencerminkan adanya kegiatan sektor industri yang semakin meningkat. Diharapkan pada masa-masa berikutnya sektor industri akan mampu melebihi sektor-sektor lainnya di dalam menyediakan lapangan kerja sejalan dengan investasi dalam bidang industri pengolahan yang akan diperkirakan akan meningkat terus setiap tahunnya. Masalah lain adalah adanya kekurangan tenaga kerja trampil yang dapat dilihat dari rendahnya kemampuan Bursa Kesempatan Kerja untuk memenuhi lowongan yang tersedia (10 pencari kerja, 2 lowongan kerja, hanya 1 yang bisa diisi). Keadaan tersebut terjadi disatu pihak karena cepatnya perkembangan bersifat umum. Maka penyiapan tenaga kerja industri tidak cukup hanya dengan program orientasi, tetapi diperlukan juga program penambahan pengetahuan ketrampilan tertentu melalui program latihan kerja yang terarah dengan baik.

Dalam Repelita V masalah latihan kerja menjadi masalah yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena untuk mendukung sasaran pertumbuhan ekonomi, produktivitas kerja dan perluasan lapangan kerja diperlukan tenaga kerja yang ahli dan trampil. Disamping itu juga karena sebagian besar angkatan kerja muda terdidik yang belum memiliki ketrampilan atau pengalaman kerja.

Angkatan kerja muda usia 15 sampai 34 tahun, walaupun proporsinya akan berkurang dari 50,57% menjadi 50%, akan tetapi jumlahnya akan bertambah sebanyak 5,6 juta orang selama Repelita V. Hal ini harus diantisipasi sungguh-sungguh karena angkatan kerja muda terdidik disamping bersifat potensial, juga mengandung kerawanan sosial yang cukup besar. Kebutuhan latihan kerja untuk Repelita V diperkirakan sebanyak 6,1 juta orang. Jumlah kebutuhan ini tidak mungkin dapat ditangani hanya oleh Pemerintah. Oleh karena itu Pemerintah menghimbau agar pihak swasta, pengusaha dan lembaga latihan swasta berpartisipasi dalam hal pendidikan

dan latihan. Pemerintah memperkirakan bahwa dari kebutuhan latihan 6,1 juta orang, dilatih sebanyak 600 ribu oleh BLK/KLK Depnaker, 300 ribu oleh perusahaan BUMN, 400 ribu perusahaan swasta, 53 ribu dilatih untuk usaha mandiri/sektor informal, 1272 ribu oleh keluarga, 20 ribu untuk TKS terdidik dan 800 ribu oleh PPTKI/BLKLN dan lain-lain.

Rangkaian Pembangunan Pelita telah berhasil meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi, dan pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan dengan laju pertumbuhan relatif tinggi, tetapi belum disertai dan dibarengi perluasan kesempatan kerja yang memadai dimana angka pengangguran dan setengah menganggur masih tinggi?

### Perencanaan Tenaga Kerja Nasional

Perencanaan Tenaga Kerja Nasional (PTKN) atau National Manpower Planning, merupakan salah satu prioritas yang harus dapat dicapai. Melalui Perencanaan Tenaga Kerja nasional diharapkan unsur ketidakpastian bagi angkatan kerja dalam menghadapi masa depannya dapat dikurangi, karena seperti ditegaskan oleh pasal 3 Undang-undang No. 14 tahun 1969 (Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja) bahwa tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (UUD 1945 - pasal 27 ayat 2). Laju pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Terutama karena pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi dalam dasa warsa tujuh puluhan (2,32 pct/tahun), terdapat lapisan penduduk dalam usia muda dengan latar belakang pendidikan dan latihan yang rendah sehingga produktivitas kerjapun rendah, sesuai dengan pasal 6 Undang-undang No. 14 tahun 1969, bahwa tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dipertimbangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dan pembinaan bangsa.

Untuk dapat memanusiakan manusia sebagai sasaran pembangunan nasional, maka Perencanaan Tenaga Kerja Nasional menciptakan perluasan kesempatan kerja bagi angkatan kerja agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat sebagai manusia, merupakan pokok masalah yang diprioritaskan dalam Pelita V.

Rangkaian pembangunan Pelita telah berhasil meningkatkan pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan dengan laju pertumbuhan yang relatif tinggi, akan tetapi belum disertai dengan perluasan kesempatan kerja yang memadai. Hal ini sesuai dengan persyaratan Bapak Presiden dalam menilai

hasil pembangunan Pelita IV adalah perluasan kesempatan kerja (Pidato pelantikan anggota DPR/MPR RI).

Hasil sensus 1980, sementara ini telah menunjukkan bahwa kurang lebih 53 pct angkatan kerja usia muda, sedangkan dilihat dari segi latar belakang pendidikan, maka kurang lebih 88 persen berlatar belakang pendidikan maksimal Sekolah Dasar, 11 persen berpendidikan SLTP/SLTA dan kurang dari satu persen yang memiliki latar belakang pendidikan Akademik/Perguruan Tinggi.<sup>2</sup>

Kalau dilihat dari segi permintaan dan penawaran tenaga kerja, ternyata dari 783.000 pencari kerja yang terdaftar dari selama dua tahun terakhir hanya tersedia lowongan pekerjaan sebesar 163.000 (20,8 persen dari jumlah pencari kerja). Dan dari lowongan pekerjaan yang tersedia tersebut, hanya 84.000 tenaga kerja yang dapat memperoleh pekerjaan (penempatan). Sebagai akibat terjadinya ketimpangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan, terutama dilihat dari segi kualifikasi tenaga kerja yang tersedia yang tidak memenuhi persyaratan yang diminta untuk memenuhi lowongan yang tersedia. Ternyata hanya 50 persen dari lowongan kerja yang dapat diisi dalam dua tahun anggaran yang lalu, walaupun jumlah pencari kerja yang terdaftar jauh lebih besar.

Data atau informasi tersebut diatas menunjukkan bahwa Perencanaan Tenaga kerja Nasional harus meliputi perencanaan pendidikan dan latihan kejuruan sehingga tenaga terampil/profesional yang dihasilkan tidak hanya SIAP TAHU, tetapi juga SIAP PAKAI. Keterpaduan ini merupakan keharusan yang mendesak, supaya dapat menghindari pemborosan tenaga, waktu dan biaya dalam pembinaan pendidikan dan latihan di masa depan.

### **Dunia Industri dan Latihan Kerja.**

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terlatih dan profesional, banyak juga perusahaan atau industri yang melatih dan mendidik sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan, pasal 12 Undang-undang No. 1 tahun 1967 (PMA) dan pasal 20 Undang-undang No. 6 tahun 1968 (PMDN) mewajibkan perusahaan tersebut untuk menyediakan fasilitas latihan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan terutama untuk spesialisasi tertentu, agar supaya mutu hasil pekerjaan mereka benar-benar memenuhi standar performance yang telah ditentukan. Dalam hubungan ini DEPNAKER justru melakukan

---

<sup>2</sup>Dr. Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Tenaga Kerja di Indonesia*, Himpunan Berita

pendekatan, agar supaya perusahaan-perusahaan besar yang mampu menyediakan fasilitas latihan juga menyediakan sarana atau fasilitas tersebut. Untuk melatih dan mendidik angkatan kerja yang tidak terikat kontrak kerja atau dipersiapkan untuk kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dari hasil pengamatan di lapangan yang pernah dilakukan ternyata bahwa latihan untuk menjadi tukang las (welder) yang benar-benar memiliki kualifikasi terampil dan profesional, tidak hanya membutuhkan peralatan yang baik, tetapi juga dibutuhkan tenaga instruktur yang benar-benar qualified sebagai instruktur, dan seperti diamanatkan oleh pasal 7 Undang-undang No. 14 tahun 1969, bahwa pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

Perusahaan yang membangun Kilang Minyak di Cilacap, FLOUR,<sup>3</sup> telah berhasil melakukan pendidikan untuk tenaga tukang las (welder) untuk proyek-proyek baik di luar negeri maupun di Cilacap, dengan menggunakan input berupa tenaga kerja usia muda bangsa Indonesia, yang produktivitasnya tenaga kerja Filipina maupun Korea yang juga bekerja pada FLOUR. Tenaga welder profesional inilah yang di Timur tengah, merupakan tenaga kerja yang dibayar minimal US \$ 800/bulan, oleh karena mereka merupakan tenaga kerja yang produktif. Di dalam negeri, mereka yang mengikuti latihan welder ini memperoleh penghasilan minimal Rp. 450.000,- per bulan dan dapat mencapai 1.650.000,- per bulan setelah berpenghasilan empat sampai lima tahun. Pendidikan dasar mereka pada umumnya adalah SLTP dan SLTA Umum ataupun Kejuruan.

Bagi perusahaan-perusahaan besar yang tidak melakukan latihan dan pendidikan bagi karyawannya akan diambil langkah-langkah untuk melakukan "pooling" rekrutering tenaga kerja dalam suatu sarana tempat latihan bersama, misalnya di lokasi kawasan industri (industrial estate). Dengan demikian tenaga kerja yang telah bekerja dalam satu perusahaan dapat ditingkatkan ketrampilan dan profesional-nya untuk masa depan jabatan dan tugasnya yang lebih meningkat. Jaminan kepastian masa depan yang lebih baik bagi tenaga kerja, merupakan keterkaitan perusahaan-perusahaan besar untuk juga melakukan atau menyediakan fasilitas peningkatan ketrampilan bagi karyawannya, pasal 12 Undang-undang No. 1 tahun 1967 jo pasal 20 Undang-undang No. 6 tahun 1968.

### Jalur Pengembangan Sumber Daya Manusia

<sup>3</sup>Dr. Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta 1984.

Program pengembangan Tenaga Kerja Industri adalah suatu usaha konkrit dan operasional untuk mengembangkan potensi sumber daya, khususnya potensi generasi muda yang merupakan kekuatan efektif untuk pembangunan nasional dan manusia yang berkepribadian, cerdas, disiplin, ahli dan trampil, produktif serta memiliki motivasi tinggi dan mental idiologi Pancasila yang mantap. Konkritnya, karena organisasi pengusaha (seperti KADIN, PUSPIAPI) memang yang paling mengetahui akan kebutuhan-kebutuhan keterampilan tenaga kerja di masa yang akan datang, organisasi tersebut perlu diikutsertakan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan potensi tenaga menjadi manusia karya yang berkepribadian, cerdas dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, disiplin, ahli dan produktif sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Pada dasarnya Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu :

1. Jalur pendidikan formal.
2. Jalur latihan kerja.
3. Jalur pengembangn.

Jalur pendidikan formal lebih mengutamakan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan kecerdasan dan daya manusia. Sedangkan latihan kerja lebih menekankan pada pengembangan profesionalisme sesuai dengan kemajuan teknologi dan syarat jabatan. Oleh karena itu fungsi dunia usaha dalam latihan kerja sangat besar dan mengenai latihan kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

**Pertama**, latihan kerja merupakan pelengkap terhadap pendidikan formal. Dalam hal ini, latihan kerja dapat menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja.

**Kedua**, beberapa jenis pengetahuan dan keterampilan yang tidak disiapkan dan diberikan melalui sistem pendidikan formal. Pengetahuan dan keterampilan yang demikian perlu diberikan dan disiapkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Dalam hal ini latihan kerja merupakan pelengkap terhadap sistem pendidikan.

**Ketiga**, jalur pendidikan formal biasanya menggunakan sistem yang pelaksanaannya memerlukan waktu yang cukup lama, dengan jumlah peserta tertentu, dan penguasaan bahan yang cukup banyak. Di lain pihak latihan kerja dapat dilakukan dengan kurikulum yang khusus dan terbatas pada jenis keterampilan yang dibutuhkan saja untuk persyaratan pekerjaan tertentu, sehingga pelaksanaannya dapat menjadi lebih singkat dan biayanya menjadi relatif murah.

Keempat, dunia perekonomian kita ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja harus selalu ditingkatkan dan disesuaikan sejalan dengan perkembangan teknologi tersebut. Penyesuaian seperti itu lebih mudah diupayakan melalui sistem latihan kerja dari pada melalui sistem pendidikan formal yang menuntut perubahan kurikulum yang biasanya memerlukan waktu yang lama.

Kelima, program latihan kerja juga diperlukan untuk promosi dan mutasi karyawan dari satu jabatan kepada jabatan yang lain yang memerlukan keterampilan baru.

### Sistem Latihan Kerja

Pelaksanaan latihan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti latihan "in service training", "on the job training", magang ataupun cara-cara lain. Kadin sebagai asosiasi pengusaha, tentu lebih cenderung kepada hal-hal yang praktis. Namun demikian harus ada aturannya. Pemerintah Cq. Departemen Tenaga Kerja telah menetapkan Sistem Latihan Kerja Nasional atau Sislarkernas, sebagai karya berharga, dari Dewan Latihan Kerja Nasional. Sislarkernas sangat penting bukan saja sebagai pedoman penyelenggaraan latihan akan tetapi sekaligus mendorong masyarakat, perusahaan-perusahaan dan lembaga latihan swasta meningkatkan peranannya dalam mengembangkan tenaga kerja. Dalam rangka pemantapan latihan dan pengembangan tenaga kerja, maka perencanaan dan pelaksanaan latihan hendaknya memperlihatkan trilogi latihan Kerja, yaitu:

1. Latihan Kerja harus sesuai dengan pasar kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja harus merupakan kegiatan yang bersifat terpadu, dalam arti proses baik kebutuhan dalam hubungan kerja maupun kebutuhan usaha mandiri.

### Pengembangan Keterampilan

Pembinaan dan pengembangan keterampilan bagi pemuda sangat penting artinya dalam era perkembangan ilmu dan teknologi yang pesat. Tanpa mempersiapkan pemuda sebagai tenaga kerja yang terampil dan profesional, kita akan mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya alam yang cukup melimpah ruah di negara kita.

Pengembangan Generasi Muda, baik dari segi keterampilan maupun



kepeloporan dalam menjamin pembangunan nasional, adalah penting untuk keberhasilan pembangunan nasional kita di masa mendatang, oleh karena itu pemuda adalah pemilik dan pembangun masa depan bangsa.

Dengan profesionalisme mutu hasil kerja akan lebih baik dan menjadi dasar untuk kemajuan selanjutnya. Dalam kaitan dengan pengembangan profesionalisme, maka perlu dikembangkan di kalangan generasi muda latihan-latihan yang mengarah pada keterampilan teknis yang kemudian berlanjut dengan keterampilan managerial, sehingga generasi muda akan menjadi modal dasar pembangunan dalam arti sebenarnya.

### **Dana Latihan Kerja**

Latihan kerja di satu pihak sangat penting dan dilain pihak latihan kerja sangat mahal. Oleh karena itu sangat mungkin bahwa sebagian besar dari masyarakat ataupun perusahaan-perusahaan tidak mampu mendapatkan ataupun melakukan latihan kerja. Oleh karena itu dana latihan kerja dalam Sislatkernas juga perlu diperkirakan. Dalam hal ini masyarakat, khususnya organisasi Pengusaha (KADIN) sebagai wadah pengusaha Indonesia perlu memikirkan sistem pendanaan latihan kerja, misalnya seperti "Levy and Grant".

### **Peranan Perusahaan Swasta.**

Kepada perusahaan-perusahaan swasta dibebankan sekitar 400.000 orang untuk dilatih karena memang dunia usaha yang akan memanfaatkan tenaga tersebut. Disamping itu Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 tentang PMA, pasal 12 dan Undang-undang No. 6 tahun 1968 tentang PMDN menekankan bahwa perusahaan-perusahaan dalam lingkup kedua undang-undang tersebut harus melatih tenaga kerjanya sendiri. Lebih jauh asosiasi pengusaha dapat dan hendaknya berperan lebih besar dalam hal latihan kerja sendiri, perusahaan-perusahaan ataupun asosiasi pengusaha dapat berperan juga sebagai tempat untuk "on the job training" bagi lembaga pendidikan/latihan, ataupun sebagai sarana "magang" bagi angkatan kerja muda. pelatihan melalui magang merupakan penyiapan tenaga kerja yang paling efisien, baik bagi perusahaan ataupun bagi tenaga kerja tersebut sendiri.

Bagi perusahaan, penyiapan tenaga kerja melalui "magang", akan dapat mengetahui tenaga kerja tersebut secara mendalam, terutama dari segi psikologisnya. Dalam keadaan ini cenderung tenaga kerja tersebut akan "loyal" pada perusahaannya, sehingga "turn over" pekerja rendah. Dari segi tenaga kerja tersebut sendiri pelatihan melalui magang akan sangat murah

baik dalam mencapai keterampilan ataupun pekerjaan.

### **Partisipasi Masyarakat (Pengusaha dan Pemuda) Industrialisasi dan Pembangunan Ketenaga-kerjaan**

Pola umum pembangunan jangka panjang yang ditetapkan oleh GBHN, juga menentukan bahwa partisipasi aktif segenap lapisan masyarakat dalam pembangunan harus makin meluas dan merata. Baik dalam memikul beban pembangunan maupun dalam pertanggungjawaban atas pelaksanaan pembangunan dan dalam menerima kembali hasil pembangunan.

Sejalan dengan pola umum pembangunan nasional tersebut, maka dalam rangka membangun masyarakat industri dan ketenaga kerjaan yang merupakan unsur masyarakat. Di dalam hal perlu didorong peranan pengusaha industri dalam turut melaksanakan kegiatan-kegiatan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Di lain pihak, peranan tersebut juga perlu dikembangkan untuk membina iklim yang memungkinkan adanya perubahan tata nilai tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industrialisasi sebagaimana dimaksud dalam GBHN.

Sedangkan dipihak tenaga kerja, terutama pemuda calon tenaga kerja, maka dituntut kesungguhannya dalam memanfaatkan kesempatan pendidikan, antara lain melalui proses pelatihan/permagangan untuk meningkatkan keterampilannya agar siap pakai dalam pasaran tenaga kerja. Di dalam proses industrialisasi yang senantiasa meningkat kualitasnya, maka suatu kesadaran untuk dapat senantiasa mengembangkan keterampilan kerja merupakan suatu bagian dari tata nilai yang sangat dituntut dari masyarakat pekerja sebagai unsur masyarakat industri. Selain itu, kesungguhan untuk dapat menyesuaikan tata nilai dan sikap laku yang sesuai dengan kebutuhan industrialisasi, adalah salah satu bentuk pokok dari adanya partisipasi masyarakat pemuda.

Seluruh tata nilai dan keterampilan kerja ini, dengan sendirinya perlu dikembangkan secara dini sekurangnya sejak para pemuda mulai memasuki angkatan kerja.

### **Partisipasi Yang Merupakan Bagian dari Sistem Pengembangan Kepentingan Bersama Masyarakat Bersama Industri.**

Agar hasil pelatihan/permagangan yang dilaksanakan oleh masing-masing industri dapat diterima oleh masyarakat industri, maka proses pelatihan/permagangan dan kualifikasi hasilnya harus jelas. Artinya, bagi pemakai hasil latihan/magang dapat memperoleh kejelasan informasi terhadap

proses pelatihan/permagangan dan dengan demikian dapat menghargai kualifikasi hasilnya secara layak.

Pada dasarnya, proses pelatihan/ permagangan dilaksanakan oleh masing-masing industri sesuai dengan kemampuan (misalnya supervisor yang dapat menjadi instruktur) dan fasilitas (seperti peralatan-peralatan kerja) yang tersedia. Peserta program pelatihan/permagangan langsung dipekerjakan dalam proses produksi sambil dilatih agar menguasai suatu jenis keterampilan kerja tertentu. Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan/permagangan disesuaikan dengan kegiatan produksi tanpa membebani.

Dengan proses pelatihan/permagangan tersebut, memang perlu diupayakan adanya saling menguntungkan secara timbal balik. Di pihak pemuda yang dilatih/dimagang, dengan selesainya program maka akan memperoleh keterampilan dan nilai-nilai kerja tertentu yang akan memudahkan untuk memasuki pasaran kerja yang sesungguhnya. Sedangkan di pihak pengusaha dapat memanfaatkan para pemuda tersebut, misalnya untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja sementara (*temporary workes*) atau dalam rangka kaderisasi (*rekrutment*) tenaga kerja atau juga dapat untuk mengisi kebutuhan yang terkait (misalnya dalam mendukung pelayanan purna jual atau mendukung sub kontraktor yang tidak mau mendidik seperti tenaga kerjanya).

Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan para pengusaha dapat memberikan fasilitas tertentu bagi para peserta dalam mengikuti program ini (antara lain dalam bentuk sekurang-kurangnya uang makan dan uang transport yang layak).

Sebagai suatu program bersama bagi pengusaha industri nasional, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan mutu hasil pelatihan/magang ini. Namun demikian, upaya untuk dapat melaksanakan suatu standarisasi pelatihan/permagangan dirasakan akan menjadi hambatan bagi program ini. Terutama karena pada setiap perusahaan akan dijumpai kemungkinan bahwa instruktur/ pelatih yang tidak sama standar kemampuannya dan waktu yang dapat diberikan untuk memberikan bimbingan pelatihan juga dapat berbeda. Dari segi fasilitas pelatihan/permagangan, akan terdapat berbagai perbedaan dan dengan demikian juga mungkin akan memberikan hasil yang berbeda. Misalnya, untuk suatu keterampilan elektronika, (televisi) maka standard technical procedures yang diberikan oleh berbagai pabrik untuk memiliki ketentuan yang berbeda. Untuk keterampilan di bidang mebel, maka keterampilan yang diberikan juga akan berbeda apabila jenis produknya berbeda sifatnya (walaupun fungsinya sama) yaitu untuk mebel ukir tentu berbeda dengan mebel biasa. Suatu perusahaan yang memberikan keterampilan tertentu mungkin hanya memberikan kemampuan

pengoperasian dan perawatan (operating and maintenance) mesin. Sedangkan perusahaan lain mungkin memberikan sampai tingkat teknik reparasinya (reparasi).

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka koordinasi yang diberikan dalam rangka layanan program ini perlu mengarah agar proses pelatihan/permagangan ini dapat berhasil guna secara efektif. Antara lain dengan pengembangan pedoman-pedoman teknis (technical manual) bagi setiap jenis keterampilan. Dengan pedoman (reference book) ini diharapkan setiap peserta dapat memperoleh persiapan yang lebih baik dan mampu mengembangkan keterampilannya secara lebih luas. Selain itu, perlu dikembangkan adanya semacam check list bagi setiap peserta agar dapat membimbing dalam berinteraksi dengan pelatih atau pekerjaan secara optimal. Untuk selanjutnya kegiatan-kegiatan pemantauan dan evaluasi akan merupakan bagian yang penting dalam koordinasi bersama dan layanan administratif ini.

### **Penutup**

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat digaris bawahi, bahwa pelatihan kerja masih tetap diperlukan, biarpun kurikulum pendidikan formal telah dirancang sedemikian rupa. Karena pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia disamping pendidikan.

Pelatihan kerja bersifat khusus, dapat dilakukan dilapangan atau dilingkungan kerja. Jumlah pesertanya relatif sedikit dan dalam waktu yang relatif pendek, serta kurang terikat kepada standar ujian formal. Dan perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat menyebabkan keterampilan seseorang menjadi ketinggalan dan memerlukan penyesuaian. Dunia pendidikan tidak selalu perlu menghasilkan lulusan yang siap bekerja akan tetapi menghasilkan lulusan yang siap dilatih, sedang sistem pelatihan menghasilkan orang yang siap kerja.

### **Daftar Pustaka**

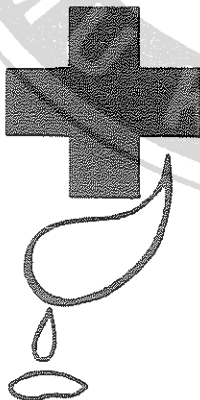
1. Batubara, Cosmos Drs *Perkiraan Masalah Tenaga Kerja di Indonesia* Makalah Seminar Nasional Permasalahan Tenaga Kerja, Fakultas Hukum Universitas Indonesia Depok 1988.

2. Benggalo, Erie, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, Pembahasan

Indonesia. Jakarta Yayasan Jasa Karya (Sanjaya) 1973.

3. Simanjuntak J. Payaman Phd, Seri Informatika No. 1 Tenaga Kerja Indonesia. Masalah dan Prospek, Cetakan kedua. Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1965.
4. Simanjuntak J. Payaman Phd, Seri Informatika No. 3 Lingkup dan Sasaran Perencanaan Tenaga Kerja. Departemen Tenaga Kerja, Juli 1985.
5. Simanjuntak J. Payaman Phd, Seri Informatika No. 6 Sistem dan Kebijakan pelaksanaan latihan kerja.
6. Soepomo Iman, SH Prof, Hukum Perburuan Undang-undang dan Peraturan-peraturan. Penerbit jambatan.
7. Soedarsono Bambang R., Prospek Kebutuhan Tenaga Kerja Industri dalam pola Pemagangan. Pebruari - Maret 1992 Analisis.

BHAKTI - DHARMA - WASPADA



**Sumbangan  
darah anda  
menolong jiwa  
sesama manusia**

IKLAN PELAYANAN "HUKUM dan PEMBANGUNAN" untuk PMI