

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjalanan pembangunan nasional kita, akhir-akhir ini ternyata disertai oleh munculnya kesadaran pentingnya kemampuan dan kekuatan sendiri. Hal ini secara formal dinyatakan dalam GBHN 1993 sebagai berikut:

“ Pembangunan Jangka Panjang 25 Tahun Kedua merupakan masa Kebangkitan Nasional Kedua bagi bangsa Indonesia yang tumbuh dan berkembang dengan semakin mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri serta semakin menggeloranya semangat kebangsaan untuk membangun bangsa Indonesia dalam upaya mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang telah maju “.

Guna menunjang Pembangunan Jangka Panjang Tahap Kedua (PJPT.2) maka secara politis perhatian terhadap pembangunan manusia Indonesia menjadi semakin tinggi. Kita bertekad untuk meningkatkan kemampuan dan kekuatan diri dengan cara meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) kita sendiri.

Mendikbud Wardiman Djojonegoro mengatakan “ Kemajuan suatu bangsa tidak hanya ditentukan Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, tapi juga oleh kualitas SDM. Mengapa Jepang dan Jerman yang sempat kalah perang, kini bisa menjadi negara maju, padahal mereka tidak memiliki SDA yang melimpah. Setelah diselidiki ternyata warganya memiliki kualitas

pendidikan yang tinggi “ (Pikiran Rakyat 1996, Kuliah Umum kepada mahasiswa STSIP Garut).

Indonesia, Malaysia dan Thailand sekarang sudah cukup maju, dan telah menjadi anak macan Asia yang akan menyusul induknya si macan Asia yaitu Jepang, Korea, Taiwan, Hongkong, dan Singapura. Negara-negara tersebut terakhir kesemuanya ini maju lebih pesat disebabkan karena penduduknya menguasai dan terus mengembangkan teknologi dan Iptek. Untuk bisa bersaing dipasar bebas di era globalisasi nanti, satu-satunya cara bagi Indonesia harus mampu meningkatkan kualitas SDM.

Kita akui bahwa Indonesia memang terlambat dalam menyiapkan semuanya itu. Hampir 24 tahun dari periode awal kemerdekaan kita masih bergelut dengan kurang pangan, impor beras, kurang jalan, kurang sarana dan kurang sekolah. Setelah tahun 1969 Indonesia baru bisa membangun secara berencana. Pada tahun 1984 yaitu 39 tahun setelah merdeka, baru kita mencanangkan Wajib Belajar enam tahun. Untuk itu Mendikbud mengingatkan kalangan perguruan tinggi agar mampu mengantisipasi setiap perkembangan yang ada dilingkungannya. dengan melakukan program *LINK & MATCH*. Lembaga Pendidikan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan kalangan dunia usaha serta kalangan pendidikan harus bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan lapangan kerja.

Konsep link and match umumnya dilihat sebagai keselarasan antara pendidikan dengan dunia kerja, menurut Prof. Dr. M. Fakry Gaffar. M.Ed pengertian ini terlalu sempit, esensinya, pendidikan harus link and match dengan fenomena perubahan dan kehidupan sosial masyarakat yang terus bergerak. Dunia kerja hanya sebagian kecil dari kehidupan masyarakat. Sasaran pendidikan, bukanlah untuk mencari kerja, tapi bagaimana kita meletakkan dasar-dasar agar si terdidik mampu secara kreatif mengisi kehidupan sosial. (Teropong. Pikiran Rakyat, 30 Desember 1996).

Sedangkan menurut Umar Kayam dalam Kompas 31 desember 1996 mengatakan link and match yang diterjemahkan dengan keterkaitan dan kesepadanan seyogyanya dibaca dalam orientasi kesemestaan pendidikan dan pengajaran. Masyarakat adalah satu keseluruhan yang disangga oleh berbagai keterkaitan. misalnya budaya, infrastruktur ekonomi, perdagangan dan birokrasi pemerintah.

Sedangkan mislink dan mismatch menurut Ki Supiryoko dalam Pikiran Rakyat tanggal 19 oktober 1996, belum mempunyai kesepadanan dan keterkaitan, disini misalnya antara produk perguruan tinggi yaitu lulusan dan hasil penelitian belum mempunyai kesepadanan dan keterkaitan yang kuat dengan kebutuhan untuk pengembangan dunia kerja/ industri.

Konsep link and match menurut Wardiman Djojonegoro dalam Kompas 3 maret 1997 adalah “ Ada hubungan antara guru dan kepala sekolah dengan para pengusaha untuk melihat apa yang diperlukan oleh industri, lalu menerapkan kebutuhan industri di sekolah ”. Jadi adalah keliru anggapan yang menilai konsep link and match yang diterapkan Dekdikbud gagal karena hanya melihat masih tingginya angka pengangguran. Perlu adanya keterkaitan penyelenggaraan pendidikan antara pemerintah dan swasta demi untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia .

Didalam konvensi nasional Sekolah Dasar 1997 di Semarang. Ali Mustafa Trajutisna dari Pusat Peran Masyarakat mensinyalir bahwa keberadaan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinilai kurang mengantisipasi perkembangan global. Yang diantisipasi baru semangat humanisme dari perkembangan global, sedangkan globalisme yang lebih mengarah pada globalisasi ekonomi belum dipertimbangkan. Bahkan didalam kurikulum 1994, yang merupakan produk terbaru acuan kegiatan pendidikan dilapangan, dilihat dari kaitannya dengan isu global muatannya dinilai sudah jauh ketinggalan. Di Filipina atau Australia mereka sudah bicara muatan global, sedangkan kita masih ribut tentang muatan lokal.

Berbicara tentang SDM, tidak bisa hanya dari satu sisi. Untuk memperbaikinya sangat banyak aspek yang mempengaruhinya, baik dari segi jasmani maupun rohani, termasuk sistem yang mengelola keberadaannya. World Development Report 1995, dalam tulisannya yang berjudul “ Workers in an intergrating World .“ Mengulas antara lain mengenai implikasi-implikasi dari liberalisasi perekonomian global terhadap nasib kaum pekerja dinegara berkembang dan maju, mengalami kecenderungan yang sama, yakni makin kuatnya kompetisi disetiap sektor dan ini, sejalan dengan makin terbukanya akses informasi dan pasar kerja, Adapun kesimpulannya hanya satu, *pekerja terampil makin banyak dibutuhkan dan profesionalisme makin mengemuka (menguat kepermukaan).*

Ada dua modal pokok dan penting pada negara-negara yang sedang berkembang atau Dunia Ketiga yaitu SDA yang potensial dan masih terpendam serta SDM berupa penduduk yang jumlahnya besar. Untuk memanfaatkan faktor-faktor penting diatas dalam pembangunan diperlukan modal dan tehnologi, yang umumnya dimiliki oleh negara-negara maju. Agar dapat memanfaatkan dengan efektif dan efisien SDM diperlukan suatu pengelolaan yang tepat.

Manajemen SDM sangat ditentukan oleh sifat SDM itu sendiri yang selalu berkembang, baik jumlah maupun mutunya, sedangkan SDA jumlah absolut-

nya tidak berkembang. Untuk mencari keseimbangan antara SDM yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi diperlukan manajemen SDM yang tepat pada tingkat nasional.

Manajemen SDM pada tingkat nasional bertujuan untuk mengintegrasikan SDM kedalam pembangunan sehingga terjadi penggunaan SDM yang rasional dengan kesempatan kerja yang penuh (full employment)

Fenomena pengangguran tenaga terdidik merupakan paradoks dalam sistem pendidikan Indonesia. Ini terjadi karena disatu sisi banyak sekali bidang usaha yang memerlukan tenaga kerja terdidik tetapi disisi lain banyak sekali tenaga terdidik yang menganggur. Hal ini dinyatakan pengamat pendidikan Bapak Didik.J.Rachbini dalam seminar Manajemen Pendidikan Tinggi Antisipasi tahun 2020 di Jakarta . Rabu 27 Nopember 1996.

Pendidikan di Indonesia secara kolektif kurang memberi tanggapan terhadap tuntutan kebutuhan pembangunan ekonomi dan industrialisasi yang makin menuntut keahlian para tehnokrat dan ilmuwan yang dihasilkan. Akibatnya tehnokrat dan ilmuwan asing masih terus berdatangan kepasar kerja Indonesia Pendidikan di Indonesia belum berhasil menciptakan sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan kerja dan tuntutan pembangunan sosial ekonomi secara keseluruhan. Pendidikan di Indonesia selama ini mengalami *mismatch atau kurang selaras dan terkait* dengan tuntutan pembangunan nasional. Lulusan

pendidikan tinggi mayoritas datang dari bidang-bidang yang tidak diperlukan sehingga ada surplus yang berakibat langsung pada pengangguran tenaga terdidik.

Suksesnya penerapan konsep link and match pada/ oleh suatu lembaga pendidikan bisa dilihat dari dua produk perguruan tinggi yaitu lulusan dan hasil penelitiannya. Bila kedua produk tersebut mempunyai kesepadanan dan keterkaitan yang kuat dengan kebutuhan dunia kerja/ industri maka dikatakan link and match-nya bagus. Begitu pula sebaliknya.

Ki Supriyoko dalam Harian Umum Pikiran Rakyat tanggal 19 Oktober 1996 menyoroti hasil-hasil penelitian dari perguruan tinggi sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh kaum akademis di lembaga pendidikan tinggi ternyata mislink and mismatch dengan kebutuhan kerja/ industri.
- b. Dinegara-negara maju pimpinan perusahaan/ industri sangat menghargai penelitian kaum akademis perguruan tinggi yang bisa membantu pengembangan usahanya.
- c. Kalangan perguruan tinggi kita belum mempunyai budaya untuk menghasilkan penelitian yang link dan match dengan dunia kerja/industri.
- d. Apabila ada penelitian walaupun dalam jumlah yang relatif sedikit, ternyata hasil penelitiannya mempunyai link and match buat dunia kerja/industri, apakah dunia industri tersebut mau memanfaatkannya ?

Jawaban atas pertanyaan terachir tersebut sangat penting. Untuk itu perlu dikembangkan kegiatan penelitian yang cermat dan dapat dipercaya.

Untuk lahir jawaban yang baik dan tepat diperlukan mata rantai yang lain yang oleh Saswinadi Sasmojo dinamakan Lembaga Industri Teknologi yang

tujuannya mengolah atau mengembangkan hasil-hasil penelitian di perguruan tinggi atau Lembaga Pelatihan Swasta agar siap untuk dikembangkan pada skala industri.

Menurut IMD (Institute for Management Development), dalam laporan penelitiannya dengan judul “ World Competitiveness Report 1996 “ terjadi penurunan kualitas SDM dari 44 ke 45, meskipun perjalanan Pembangunan Nasional kita akhir-akhir ini justru lebih dikonsentrasikan pada upaya peningkatan kualitas SDM. Dalam menghadapi hal ini kita perlu kritis dan korektif.

Menurut Ki Supriyoko dalam Pikiran Rakyat tgl 7 Juni 1996 dalam tulisannya yang berjudul: ” Benarkah Kualitas SDM Kita Menurun “ ada bidang-bidang pembangunan di negara kita yang perlu dibanggakan misalnya :

- a. Dibidang ekonomi, dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup kencang telah mendudukan Indonesia pada kelompok delapan negara ajaib (miracle countries). Hal tersebut tentunya tidak dapat dicapai tanpa adanya peningkatan kualitas SDM kita.
- b. Dibidang tehnologi, dengan meluncurnya kapal laut Palindo 500-1 serta pesawat terbang Gatutkoco N-250 yang dibuat oleh putra-putra bangsa Indonesia.
- c. Dibidang demografis, angka harapan hidup (life expectation), telah meningkat dari 60 menjadi 64 dalam tempo sepuluh tahun, begitu pula angka kelahiran (Total Fertility Rate.) dari 5,61 (1970) menjadi 2,85 (1994)
- d. Dalam bidang pendidikan, dengan ditampilkannya momentum Wajib Belajar Pendidikan Dasar (WBPD) yang terbukti telah mampu mengentaskan, hampir tidak ada lagi anak usia Sekolah Dasar yang tidak bersekolah.”

Meskipun hasilnya masih jauh dari optimal tetapi kualitas SDM kita sesungguhnya telah berhasil ditingkatkan dari waktu ke waktu. Kurang efektifnya pembinaan SDM sebagian disebabkan oleh terjadinya mismatch dan mislink pada dunia pendidikan hingga melahirkan angka pengangguran terdidik yang cukup besar. Untuk mengurangi terjadinya hal ini kita perlu mencermati apa yang amat dibutuhkan oleh angkatan kerja didalam era globalisasi ini yaitu:

- a. Meningkatnya tuntutan jasa-jasa bersama-sama dengan investasi tingkat tinggi dalam pendidikan, pelatihan, mesin-mesin dan infrastruktur.

Pendidikan dan Pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk menjalankan tugasnya dengan baik, memproses dan menggunakan informasi serta mengadaptasi teknologi baru.

- b. Pemetaan mengenai peluang kerja diwilayahnya.
- c. Begitu pula yang tak kalah penting adalah modal untuk usaha.

Dalam GBHN 1988 ditegaskan bahwa pembangunan ketenaga kerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya *menyeluruh, disemua sektor dan daerah, dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.*

Dalam penegasan GBHN 1988 dinyatakan bahwa upaya pengembangan SDM diarahkan pada :

- a. Peningkatan mutu, yaitu mutu dari SDM.
- b. Membina & mengembangkan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan.
- c. Mengadakan Pendidikan dan Latihan kerja.

Dalam penegasan GBHN 1988 dikemukakan bahwa masih banyak faktor yang harus diatasi, antara lain:

- a. Tingkat pendidikan rendah. Menurut PM Hatari bahwa keadaan pendidikan Tenaga Kerja di Indonesia sedemikian buruk yaitu 87,5% pendidikan di sektor pertanian berpendidikan Sekolah Dasar, disektor Industri 92,2 %, dan disektor pertambangan 87,2 %.
- b. Struktur pendidikan tidak sesuai dengan permintaan dalam bidang-bidang tertentu.
- c. Partisipasi swasta dalam bidang pelatihan belum memadai.
- d. Harapan untuk menjadi tenaga mandiri sepenuhnya belum berkembang.

Tabel I - 1.
DISTRIBUSI STRUKTUR PEKERJA MENURUT KELOMPOK
JABATAN AKHIR PELITA V - 1998 (DALAM PERSEN)

Kelompok Jabatan	Akhir Pelita V	1994	1995	1996	1997	1998
Mnjm Puncak	3,34	3,45	3,47	3,49	3,51	3,55
Mnjm Menengah	1,20	1,47	1,74	2,01	2,28	2,83
Operator	12,15	12,36	12,56	12,77	12,97	13,38
Tnga tak terampil	83,31	82,72	82,23	81,73	81,24	80,24
jumlah	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: Perencanaan Tenaga Kerja Nasional (PTKN) Depnaker 1995.

Tabel I - 2
PERKIRAAN ANGGARAN KERJA MENURUT
PENDIDIKAN PADA PJP II (JUTA ORANG)

Tingkat Pendidikan	Akhir Rpt VI	Akhir Rpt VII	Akhir Rpt VIII	Akhir Rpt IX	Akhir Rpt X
SEKOLAH DASAR (%)	56,1 (61,4)	52,3 (49,7)	46,3 (38,7)	33,9 (25,3)	20,3 (13,7)
SMTp (%)	12,9 (14,1)	16,3 (15,5)	22,7 (19,0)	33,3 (24,9)	41,8 (28,3)
SMTA (%)	16,4 (17,9)	26,0 (24,7)	34,5 (28,8)	41,6 (31,1)	52,3 (35,4)
AKADEMI/DIPLOMA (%)	3,4 (3,7)	6,4 (6,1)	9,9 (8,3)	15,3 (11,4)	20,3 (13,7)
UNIVERSITAS (%)	2,6 (2,8)	4,2 (4,0)	6,3 (5,3)	9,8 (7,3)	13,2 (8,9)
JUMLAH (%)	91,4 (100,00)	105,2 (100,00)	119,7 (100,00)	133,9 (100,00)	147,9 (100,00)

Keterangan: Rpt = repelita

Sumber: PTKN, Depnaker, 1995.

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran besar-besaran antara lain karena terjadinya peningkatan angkatan kerja untuk kelompok berpendidikan yang relatif lebih cepat dari pertambahan lapangan kerja. Adanya ketimpangan antara daya serap dengan output pendidikan ini maka terjadilah daftar antrean pencari kerja yang semakin panjang. Berdasarkan catatan Depdikbud, setiap tahunnya dihasilkan lulusan Perguruan Tinggi (PT) sebanyak 200.000 orang, sementara yang terserap di dunia kerja hanya berjumlah 60%. Ini berarti setiap tahunnya terdapat 80.000 lulusan PT yang menganggur.

Tabel I - 3
TINGKAT PENGANGGURAN
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
(DALAM PERSEN)

SENSUS PENDUDUK	Tdk tamat SD	Tamat SD	Tamat SLTP	Tamat SLTA	PT
tahun 1980	1,31	1,79	2,84	4,12	1,77
tahun 1990	1,32	2,58	5,12	9,33	6,70
Sakernas thn 1994	0,78	2,42	6,29	14,36	12,27

Dari data diatas menunjukkan bahwa pengangguran lulusan pendidikan tinggi, dan SLTA, baik dari persentase maupun angka absolut, sudah berada pada tingkat mengkhawatirkan.

Menurut Payaman, ada kecenderungan angkatan kerja terdidik menggantungkan pada sektor kerja formal, sedangkan angkatan kurang terdidik akan cenderung beralih pada sektor non formal bila tidak bisa ditampung pada sektor formal. Akibatnya angka pengangguran lapisan terdidik lebih besar dibandingkan angkatan kerja yang berpendidikan lebih rendah.

Adanya kecenderungan lulusan PT mencari pekerjaan disektor formal dan sangat tergantung pada lapangan kerja yang tersedia, hal ini menurut Menteri Tenaga Kerja Abdul Latief terlihat dalam angka-angka dibawah ini:

Tabel I - 4

HUBUNGAN LULUSAN P.T & LAPANGAN KERJA.

LULUSAN PERGURUAN TINGGI		LAPANGAN KERJA YG TERSEDIA
TAHUN 1994	217.180 orang	75.470 orang
TAHUN 1995	218.473 orang	80.120 orang

Pengangguran perguruan tinggi ini merupakan pemborosan, baik pemborosan dana maupun pemborosan tenaga terdidik. Yang dirugikan bukan hanya pemerintah atau keluarga bersangkutan, tetapi juga masyarakat pada umumnya.

Untuk mengatasi hal-hal tersebut diatas maka menurut Dr. Payaman Simanjuntak perlu ditempuh usaha sebagai berikut :

- a. Perlu diadakan pelatihan ketrampilan, hal ini disebabkan lulusan perguruan tinggi yang menganggur lebih banyak terjadi pada lulusan program studi ilmu-ilmu sosial, berarti adanya ketidak sesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu perlu diadakan pelatihan ketrampilan meski disatu segi merupakan pemborosan, namun akan lebih baik dilakukan daripada banyak lulusan pendidikan tinggi menganggur.
- b. Perlu adanya informasi kepada masyarakat, agar tidak perlu memaksakan anaknya meneruskan studi sampai jenjang sarjana tetapi memilih program-program profesional yang dibutuhkan masyarakat, meski pendidikan merupakan hak asasi sehingga pemerintah tidak boleh membatasinya
- c. Mendidik mahasiswa dalam bidang kewiraswastaan, selain itu juga dibekali dana usaha.

(Sumber: Kompas 1996, Jakarta 5/11).

Menurut Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja (Binalattas) A. Sangaji Rachman, kendala yang dihadapi dalam meningkatkan SDM muncul disebabkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Program yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) belum mengacu kepada pelatihan yang sesuai dengan pasar kerja, baik jumlah maupun mutunya.
- b. Pelatihan Ketrampilan masih bersifat ketrampilan dasar yang relatif singkat dan belum sepenuhnya membentuk sikap kerja yang dibutuhkan di dunia nyata.
- c. Program-program yang diberikan masih mengacu pada Standar Kualifikasi Ketrampilan (SKK) yang menurut masing-masing bidang kejuruan dan tingkatan, serta masih lemahnya akreditasi bagi lembaga penyelenggaraan pelatihan.
- d. Organisasi profesi kerja yang mendukung tersusunnya SKK dan uji ketrampilan belum berkembang. Ditambah lagi masih terbatasnya informasi yang berkaitan dengan pelatihan yang dapat dimanfaatkan untuk penyusunan perencanaan pelatihan yang dibutuhkan pasar kerja.
- e. Masih belum dapat memenuhi kebutuhan secara regional. Dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh BLK.
- f. Rendahnya kemampuan teknis instruktur, jika dibandingkan dengan perkembangan teknologi yang selalu berubah pesat. Dan belum ada rencana yang teratur untuk memberi kesempatan bagi instruktur untuk mencari pengalaman kerja di perusahaan atau industri.

- g. Pelaksanaan keterampilan bagi tenaga kerja diindustri kecil, rumah tangga dan sektor informal belum memiliki modul-modul atau paket pelatihan yang disusun berdasarkan penilaian kebutuhan pelatihan.
- h. Pelaksanaan pelatihan yang tumpang tindih yang diberikan kepada pengusaha kecil dan sektor informal oleh berbagai instansi.

Untuk mengatasi ketimpangan dan kendala-kendala tersebut diatas maka Depnaker mengajak pihak konsumen tenaga kerja, yakni dunia usaha dan industri untuk terlibat atau memanfaatkan program pemagangan yang diperkenalkan oleh Ditjen Binalattas.

Program pemagangan ini mempunyai sasaran sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga terampil bagi kepentingan industri dimasa yang akan datang.
- b. Memberikan ketrampilan yang memadai bagi lulusan sekolah atau putus sekolah (SLTA/mahasiswa), dan pencari kerja yang akan mendapatkan gaji atau penghasilan yang memadai.

Unsur-unsur yang terkait adalah Ditjen Binalattas melalui Direktorat Bina Pemagangan melibatkan unsur-unsur lembaga pelatihan dan pihak industri sebagai pemakai, dengan tugas utama mempromosikan BLK/KLK agar lebih dikenal oleh kalangan industri. Kegiatannya termasuk melayani industri dalam mengorganisir suatu latihan, khususnya untuk berbagai kejuruan. Kegiatan ini didukung kerjasama pemerintah Indonesia dan

pemerintah Republik Federal Jerman dalam pendidikan dan latihan kejuruan dalam wadah “ The Vocational Training Promotion Unit (VTPU) ”

Disamping hal hal yang telah diuraikan dimuka, juga muncul gejala semakin derasnya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang datang bersama-sama dengan penanaman modal asing di Indonesia. Balas jasa yang harus dibayarkan kepada TKA itu hampir 4,5 kali dari pada dana yang ditransfer Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang masuk ke Indonesia. Sedangkan jumlah TKI yang kita ekspor hampir 20 x lipat dari TKA yang diimpor. Dana yang ditransfer TKI masuk ke Indonesia hanya sekitar 600 sampai 700 juta dollar AS, sementara dana yang lari keluar untuk membayar TKA hampir 3 milyar dollar. Oleh karena itu apabila kita tidak dapat meningkatkan mutu SDM kita, maka makin lama dana yang harus kita kuras keluar untuk membayar balas jasa TKA makin banyak.

Dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah manajer di Indonesia untuk tahun 1997, Yaitu manajemen Puncak 3,51%, Manajemen Menengah 2,28% dari seluruh tenaga kerja kita. Itupun terdiri dari bermacam-macam pendidikan, sedangkan untuk 10 tahun kemudian diperkirakan peningkatannya sebesar 5 x, Ini berarti 80% dari para manajer kita itu pengalamannya belum lama. Berarti makin banyak yang harus kita kerjakan untuk meningkatkan mutu SDM kita.

Peta kemampuan Tehnologi, dan juga peta kemampuan SDM, sampai sekarang kita masih belum punya. Ini sangat berbeda dengan Jepang dan Korea. Kedua negara ini memahami dengan persis kemampuan tehnologinya dan kemampuan SDM nya. Dengan dasar pemahaman tersebut mereka lebih baik memproduksi komponen pesawat terbang daripada memproduksi pesawat terbang.

Salah satu alternatif untuk mempercepat transfer of Tehnologi, diperlukan undang-undang dimana suatu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan tertentu, diharuskan untuk secara kontinu, melakukan pelatihan bagi karyawannya. Biaya pelatihan diambilkan dari dana total pengeluaran untuk upah dan gaji TKA tersebut, sama seperti yang dilakukan oleh Taiwan dan Korea.

Perusahaan Tekstile di Indonesia umumnya mempunyai struktur Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- Padat Karya.
- Kebanyakan wanita.
- Status harian/ borongan.
- Pendidikan Formal dan keterampilan rendah
- Produktivitas rendah.
- Upah rata-rata pada batas UMR yang ditetapkan

pemerintah.

- Organisasi gemuk dan pengawasan berlapis-lapis
- Program pelatihan ketrampilan kurang memadai.

P.T. Tarumatex merupakan kelompok usaha dari Salim GROUP yang bergerak dalam bidang Industri tekstile terpadu dengan kegiatan antara

- lain :
- Pertenunan (Weaving)
 - Pencelupan (Dyeng)
 - Penyempurnaan (Finishing)
 - Pencetakan (Printing)

Masalah-masalah di bidang SDM yang dihadapi adalah sebagai berikut :

- Kelangkaan tenaga terampil yang cocok dengan kebutuhan.
- Program regenerasi untuk posisi-posisi kunci sangat sulit.
- Tenaga yang qualified tidak murah.

Mengingat hal-hal tersebut diatas maka dalam menangani SDM, PT Tarumatex mempunyai policy/ kebijakan sebagai berikut:

- a. Karyawan merupakan mitra usaha dan asset perusahaan yang sangat penting
- b. Pembinaan dan peningkatan ketrampilan karyawan mendapat perhatian

yang cukup besar melalui program-program pelatihan.

- c. Fasilitas kesejahteraan karyawan juga memperoleh perhatian yang tinggi.
- d. Pengelolaan perusahaan dilakukan oleh tenaga-tenaga profesional melalui struktur organisasi modern.
- e. Dalam mengantisipasi kenaikan upah karyawan (UMR) dimasa mendatang telah ditetapkan policy/kebijakan perampingan organisasi dengan memakai tenaga - tenaga yang qualified.

Tindakan-tindakan antisipasinya dilakukan dalam bentuk :

- Pengembangan SDM yang sudah ada
- Program Magang dan Management Training
- Restrukturisasi peralatan produksi.

Dalam rangka Pengembangan SDM pada umumnya, dan khususnya yang ada di PT.Tarumatex maka penulis berniat melaksanakan penelitian dengan judul:

“ Analisis faktor-faktor yang menimbulkan mismatch kerja pada Bagian Plant Enginering, dalam rangka mencari bentuk Lembaga Pelatihan yang sesuai (Studi kasus di PT. Tarumatex Bandung).“

Dari gambaran yang telah dikemukakan diatas, dapat dirangkumkan serta disimpulkan sebagai berikut :

a. Dihadapi masalah rendahnya kualitas SDM.

Dunia pendidikan nasional kita dari tahun ketahun dibuat sibuk dengan berbagai upaya mewujudkan SDM Indonesia yang berkualitas, yang diharapkan siap mandiri atau siap menjawab tantangan pasar kerja, serta mampu menghadapi persaingan dalam era pasar bebas kelak.

b. Pembangunan SDM yang kurang efektif.

Terjadinya mismatch dan mislink pada dunia pendidikan melahirkan angka pengangguran terdidik yang cukup besar. Fenomena pengangguran, lebih-lebih untuk tenaga terdidik merupakan paradoksal dalam sistem pendidikan di Indonesia. Disatu sisi banyak sekali bidang usaha yang memerlukan tenaga kerja terdidik tetapi disisi lain banyak sekali tenaga terdidik yang menganggur. Ini berarti pemerintah belum berhasil menciptakan sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan kerja dan tuntutan pembangunan sosial ekonomi secara keseluruhan.

c. Kesenjangan output dari pasar kerja.

Jumlah pencari kerja di Indonesia meningkat dari tahun ketahun, namun sayangnya laju peningkatan ini tidak diikuti peningkatan Sumber Daya Tenaga Kerja yang terampil untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja disektor

industri. Pasokan tenaga kerja terampil untuk sektor industri tetap langka.

d. Adanya berbagai kendala.

Antara lain adanya kecenderungan lulusan perguruan tinggi mencari pekerjaan di sektor formal dan tergantung pada lapangan pekerjaan yang sudah tersedia. Kendala yang lain adalah program yang dilaksanakan oleh BLK belum mengacu kepada pelatihan yang sesuai dengan pasar kerja baik jumlah maupun mutunya, untuk itu Depnaker mengajak pihak konsumen tenaga kerja, yakni dunia usaha dan industri untuk terlibat membuka peluang dikembangkannya program pemagangan.

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang dan seperti telah dikemukakan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

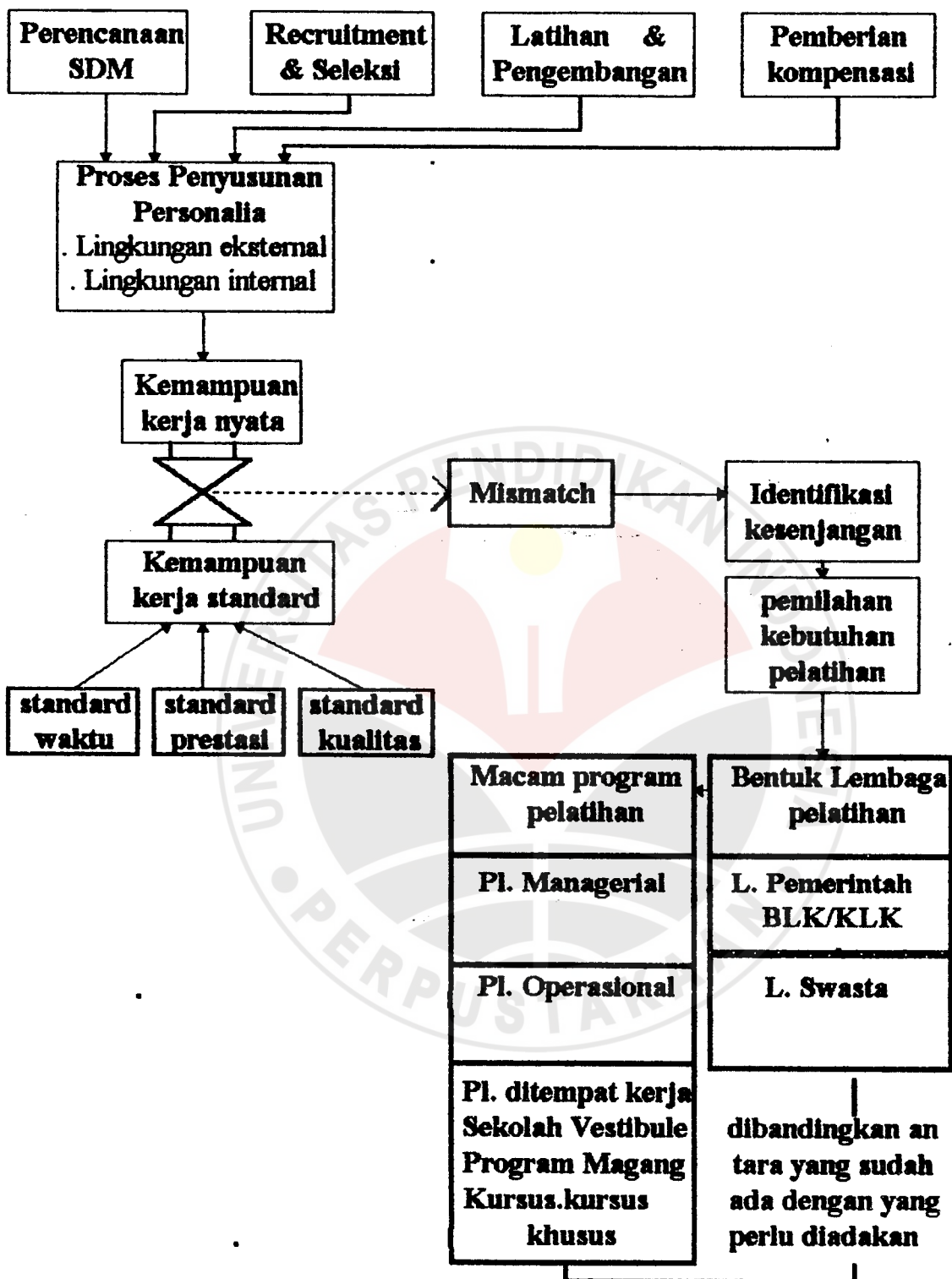
Faktor-faktor apakah yang menimbulkan mismatch kerja pada bagian Plant Engineering ? Bagaimana cara untuk mengatasi ketidakcocokan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya ? Bagaimana bentuk Lembaga Pelatihan yang mungkin bisa menjembatani masalah tersebut diatas? (Studi kasus di P.T. Tarumatex Bandung).

Dari perumusan masalah tersebut, penulis jabarkan lagi menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana kondisi personil Bagian Plant Engineering di PT.Tarumatex Bandung ini dilihat dari segi kemampuan kerjanya dibandingkan dengan kemampuan kerja standard yang dituntut baik standard waktu, standard prestasi maupun standard kualitas ?
- b. Kesenjangan antara kemampuan kerja nyata dengan kemampuan kerja standard yang dituntut yang terjadi baik standard waktu, standard prestasi maupun standard kualitas?
- c. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan mismatch kerja pada bagian tersebut diatas ?
- d. Langkah- langkah apa yang sebaiknya ditempuh untuk mengatasi kesenjangan dan mismatch kerja serta hambatan-hambatan apa yang mungkin terjadi ?
- e. Bagaimana bentuk Lembaga dan Program Pelatihan yang harus dikembangkan guna meminimalkan kesenjangan tersebut diatas ?
- f. Membandingkan antara yang sudah ada dengan yang perlu diadakan.
- g. Bagaimana proses penyusunan personalia PT. Tarumatex baik dilihat dalam lingkungan eksternal maupun internal ?

1. Alur Penelitian.

Gambar I-1.



2. Bahasan .

Penyusunan personalia/ staffing process adalah fungsi manajemen yang merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang-orang yang tepat, posisi-posisi yang tepat, dan waktu yang tepat. Fungsi ini dilaksanakan dalam dua lingkungan, lingkungan eksternal meliputi seluruh faktor di luar organisasi, dan Lingkungan internal yang terdiri dari unsur-unsur didalam organisasi. Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan SDM disini meliputi :
 - Penentuan tujuan dan rencana-rencana organisasi.
 - Analisis Pekerjaan (Job analisis).
 - Job description/ uraian pekerjaan.
 - Spesifikasi jabatan/ Job specifications.
 - Penentuan kebutuhan personalia.
 - Penetapan program kegiatan.
 - Pengembangan sumber-sumber Penawaran Personalia baik eksternal maupun internal.
- b. Merekrut dan Menyeleksi karyawan.
- c. Latihan dan Pengembangan karyawan.
- d. Pemberian kompensasi kepada karyawan.

Dengan melalui tahapan-tahapan tersebut diatas, diharapkan akan mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan kerja sesuai dengan standard yang diinginkan, baik itu standard waktu, standard prestasi maupun standard kualitas. Tapi pada kenyataan/ umumnya kemampuan karyawan yang diperoleh mismatch dengan yang diinginkan. Ini perlu kita identifikasi satu persatu, sehingga jelas tergambar kesenjangan yang ada. Dari identifikasi kesenjangan yang ada perlu diadakan suatu pemilahan kebutuhan pelatihan sehingga kesenjangan kemampuan yang ada dapat diminimalkan dengan suatu pelatihan tertentu. Seorang perencana pelatihan bertugas melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, analisa kebutuhan pelatihan, penetapan jenis jabatan dan penetapan program pelatihan sehingga didapat bentuk Lembaga Pelatihan, dan macam Program Pelatihan yang sesuai. Tentunya perlu terlebih dahulu membandingkan dengan Lembaga-lembaga Pelatihan yang sudah ada baik yang diadakan pemerintah atau swasta , misalnya BLK/KLK yang diadakan pemerintah atau Vocational training yang diadakan Swasta. Perlu juga diketahui Program Pelatihan yang sudah umum dilakukan. Dengan membandingkan antara yang sudah ada dan yang perlu diadakan maka didapat Lembaga Pelatihan dan Macam Program Pelatihan yang dapat menghasilkan tenaga kerja yang kemampuannya match dengan kemampuan kerja yang diinginkan.

C. Tujuan Penelitian.

1. Tujuan Umum.

Yang ingin dicapai dalam penelitian tentang Analisis faktor-faktor yang dapat menimbulkan mismatch kerja pada Bagian Plant Engineering di P.T.Tarumatex Bandung adalah:

- a. Mengurangi masalah ketenaga kerjaan kita, terutama dalam hal mengatasi kekurangan tenaga terampil
- b. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia untuk bisa bersaing dipasar bebas di era globalisasi nanti..
- c. Mencari Bentuk Lembaga Pelatihan yang untuk meminimalkan mismatch kerja yang terjadi dibagian tersebut diatas.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk Mengumpulkan data dari Bagian Plant Engineering P.T.Tarumatex Bandung yang berhubungan dengan Faktor-faktor yang menyebabkan mismatch kerja.
- b. Analisis data yang diperoleh guna mencoba memecahkan masalah dibagian tersebut, dan kemudian dirumuskan alternatif pemecahannya.

D. Kegunaan Penelitian.

1. Secara Teoritis.

Memperdalam kajian tentang Sumber Daya Manusia dengan segala aspeknya dan juga sebagai upaya untuk memperkaya khazanah studi Administrasi Pendidikan. Hasil penelitian ini dapat pula dijadikan bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti, para mahasiswa ataupun para sarjana administrasi pendidikan.

2. Secara Praktis.

Menambah wawasan penulis tentang Sumber Daya Manusia, dan bentuk-bentuk Lembaga Pelatihan. Disamping itu hasil penelitian diharapkan menjadi suatu masukan bagi dunia industri maupun administrator tenaga kerja, guna mengembangkan program-program pendidikan/pelatihan demi meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia., begitu juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi P.T. Tarumatex Bandung.

