BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep pengembangan sumberdaya manusia (SDM) mengacu pada pandangan holistik. Sejalan dengan itu, Gilley dan Eggland (1989:6) mengungkapkan ada tiga kategori dalam konsep SDM. *Pertama*, pemanfaatan SDM, ini berkaitan dengan hasil yang diinginkan dari setiap bidang yaitu peningkatan pengembangan, kompetensi, keahlian serta penyerapan perubahan sikap, pemberdayaan dan perbaikan. *Kedua*, perencanaan dan *forecast* SDM, berkaitan dengan perkiraan SDM di masa yang akan datang dan perencanaan yang sesuai untuk penerimaan, seleksi, training, dan peningkatan karier. *Ketiga*, pengembangan SDM, berkaitan dengan persiapan melalui kegiatan-kegiatan belajar dari SDM untuk posisi yang sekarang, tugas-tugas kerja di masa yang akan datang (pengembangan) selain meningkatkan secara pribadi (pendidikan).

Flippo (1995 : 115) menyebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan setelah karyawan ditarik, dipilih, dilantik/diperkenalkan, selanjutnya harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Tidak seorangpun karyawan yang sesuai pada saat diangkat, sehingga harus dilakukan pendidikan dan pelatihan. Tidak ada pilihan, organisasi harus mengembangkan para karyawannya melalui metode tertentu. Apabila tidak ada program yang terorganisasi, sebagian besar pengembangan diri sendiri dilakukan sambil belajar dalam pekerjaan.

Castetter (1996) memandang pengembangan staf sebagai bagian dari pengembangan SDM yang dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan staf, menurut Castetter adalah :

> Preeminent among those processes designed by the system to attract, retain, and improve the quality and quantity of staff members needed to solve its problems and to achieve its goals. The process of staff development is vitally linked to human resources planning because, as it will be recalled, a sound human resources plans call for :....develoving key skill of selected personnel so as so to fill anticipated vacancies, promoting the self-development of all personnel in order to enhance their influence as individuals and to facilitate need satisfaction.

Pengembangan SDM, menurut Schuler dalam tjiptohejianto dan Sutiyastie (1998) merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan. *"Development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing, trough learning, and employee's ability to perform, usuallly by increasing the employee's skills and konowledge"*. Karyawan atau SDM yang ada, menurut Campbell (1991:2) harus memahami benar tentang bidang garapan perusahaannya, apakah operasinya berskala internasional, apakah ada marketnya, apakah dapat berkompetisi dengan SDM yang ada dengan mengikuti aturan yang ada.

Sejalan dengan hal itu pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia tentu saja sangat tergantung pada pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia amat luas dan komplek sebagaimana dikemukan oleh Tjiptoherijanto (1998) sebagai berikut :

Pertama, peningkatan kesejahteraan melalui industrialisasi dan perlunya meningkatkan nilai tambah. Suasana ketidakpastian alam ekonomi dunia yang

ditandai dengan resesi dunia yang berkepanjangan, menuntut kemampuan bangsa Indonesia untuk meningkatkan produktivitas nasional. Sumber daya alam yang tidak lagi menjadi sandaran utama, membuat bangsa Indonesia harus mengalihkan pilihan dengan meningkatkan nilai tambah produk-produk industri dengan mendayagunakan ketrampilan dan keahlian dalam berbagai bidang.

Peningkatan nilai tambah ini amat diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi sebagai upaya memelihara dan meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. Orientasi nilai tambah yang akan meningkatkan keunggulan komparatif hanya dapat dicapai dengan keunggulan kualitas sumber daya manusia dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna (Djojonegoro, 1996). Akan tetapi, dalam era global sekarang, produktivitas saja belum cukup untuk meningkatkan keunggulan, namun perlu didukung dengan kemampuan bersaing secara global.

Kedua, perubahan struktur masyarakat. Dalam proses industrialisasi, masyarakat Indonesia akan terus berkembang dan bergeser strukturnya yang tradisional (agraris) menuju ke struktur modern (industri). Perubahan struktur masyarakat berdimensi ganda sehingga menimbulkan berbagai perubahan mendasar di dalam berbagai bidang kehidupan. Perubahan tersebut berlangsung sebagai akibat dari berkembangnya sektor-sektor industri yang ditandai dengan munculnya jenis-jenis jabatan baru yang semakin beragam yang memerlukan jenis-jenis ketrampilan dan keahlian baru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Djojonegoro, 1996).

Ketiga, persaingan global yang semakin ketat. Proses persaingan global yang semakin terbuka ditandai dengan munculnya beberapa zona perdagangan bebas, menuntut bangsa Indonesia untuk mengambil manfaat dari suasana tersebut. Era persaingan dunia ini semakin ketat karena terjadinya proses globalisasi dalam berbagai bidang. Dengan demikian maka tantangan ketiga ialah meningkatkan daya saing bangsa Indonesia dalam menghasilkan produk-produk yang bermutu sebagai hasil dari penguasaan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Globalisasi menimbulkan persaingan yang semakin tajam yang terutama dalam bidang ekonomi dan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari persepektif ekonomi, globalisasi merupakan tantangan untuk mengambil manfaat sebesar-besarnya.

Keempat, penjajahan dalam penguasaan IPTEK. Tantangan lain yang cukup mendasar adalah terjadinya gejala imperialisme dalam penguasaan iptek (science and technology imperialism). Telah disadari bahwa dalam era persaingan bebas, kelemahan dalam penguasaan iptek yang disebabkan oleh kelemahan dalam kualitas sumber daya manusia merupakan ancaman yang nyata bagi bangsa Indonesia dalam menentukan masa depannya (Djojonegoro, 1996). Kelemahan bangsa Indonesia dalam penguasaan IPTEK yang disebabkan kelemahan dalam kualitas sumber daya manusia, merupakan ancaman yang paling besar dalam menghadapi masa depannya.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, yang paling menentukan adalah kualitas tenaga kerja yang handal. Kualitas tenaga kerja akan sangat menentukan dalam menghasilkan kualitas barang yang mampu bersaing secara global. Suwasono (1995) mengemukakan tenaga kerja dengan kualitas dan daya saing tersebut

membutuhkan pengembangan inisiatif (*initiative*), kreatifitas, percaya diri, tanggung jawab, mudah menyesuaikan diri, siap menerima pengetahuan baru, sadar terhadap kualitas, mampu bekerja sama, dapat menyiapkan diri untuk mengambil keputusan, dapat mengerti suatu sistem yang kompleks, mempunyai kemampuan berkomunikasi dan mempunyai spirit untuk bekerja secara berkelompok. Kualitas tenaga kerja yang handal tersebut, merupakan kualitas yang ideal yang dapat menghadapi tantangan secara global. Namun budaya tenaga kerja kita sebagaimana dikemukakan oleh Soewardi (1997), justru kultur kita ini merupakan kultur kesantaian, yang dapat kita sebut *"budaya santai"* atau *"cuek"*.

Dalam bahasa Inggrisnya, seperti dikatakan oleh Mc.Clelland, *"relaxed and unhurried"*. Dalam bahasa Sundanya disebut *"kulain"*. Memang sekarang telah banyak berubah ke arah kegesitan, namun belum habis sampai ke akar-akarnya. Peribahasa-peribahasa lama, meskipun sudah jarang diucapkan, tetapi masih tetap mengkarakterisir kebiasaan kita, seperti : *"alon-alon asal kalakon"*, *"mangan ora mangan waton kumpul"*, *"bongkok ngaronyok bengkung ngariung"*, *"takkan lari gunung dikejar"*, dan sebagainya. Itu semua mengacu kepada *"budaya santai"*.

Kemudian SDM juga harus mengetahui bagaimana stabilitas perusahaan tersebut, apakah sedang menanjak atau menurun, dan bagaimana struktur SDM yang ada. Kita harus menempatkan SDM dalam sebuah konteks yang mencerminkan hubungan terhadap semua fungsi SDM. Fakta empirik menunjukkan bahwa sejak tahun 1997 di Indonesia terjadi krisis multidimensional yang diawali dari krisis moneter. Pendapat ini diperkuat oleh Haerunan (1999) yang menagatakan bahwa ejak terjadi krisis ekonomi

dari tahun 1997 di Indonesia telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebanyak lima juta orang dan lima juta anak sekolah terancam putus sekolah. Disamping itu, telah terjadi ribuan pekerja atau buruh yang diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh berbagai perusahaan industri dan jasa sampai saat ini karena perusahaan sudah tidak sanggup lagi menggaji atau dengan alasan rasionalisasi perusahaan.

Data pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Jawa Barat, (1998) menunjukkan bahwa di Jawa Barat, sampai akhir tahun 1998 jumlah pengangguran terbuka diperkirakan sebanyak 1.640.253 orang, jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sampai maret 1998 sebanyak 27.783 orang, pekerja yang dirumahkan sebanyak 5.123 orang.

Hampir setiap hari berita di media masa cetak dan elektronik tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagai contoh dapat dilihat dari informasi Pikiran Rakyat edisi Sabtu, 11 januari 2003 halaman 5 (5-8) seperti dipaparkan sebagai berikut: "Sekira 150 buruh PT Unitex Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Tajur nomor 1 Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor harus kehilangan pekerjaan. Terhitung Jumat tanggal 10 januari 2003 mereka harus menerima pemutusan hubungan kerja (PHK), menyusul kebijakan perusahaan yang melakukan rasionalisasi (perampingan). PHK di perusahaan tersebut juga masih akan berlanjut dengan merumahkan 400 buruhnya. Setiap buruh rata-rata mendapat pesangon Rp 16 Juta untuk masa kerja sepuluh tahun.

Krisis ekonomi yang terjadi itu, berdampak pada melemahnya beberapa jenis produksi pada bidang industri, yang di dalamnya terdapat komponen buruh atau pekerja. Akibat perusahaan industri yang tidak beroperasi, maka yang terkena dampak langsung

adalah para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga mereka menjadi penganggur. Mereka para penganggur itu terdiri dari orang-orang yang memiliki keterampilan maupun penganggur yang tidak memiliki keterampilan khusus. Masalah pengangguran akibat dari pemutusan hubungan kerja akan menjadi permasalahan yang berdimensi luas apabila tidak segera ditangani dalam beragam kebijakan dan penanganan yang cepat dan tepat.

Adanya pengangguran akibat dari pemutusan hubungan kerja apabila tidak ditanggulangi dengan cepat dan tepat, akan berdampak pada aspek kehidupan lainnya, misalnya kriminalitas, kesenjangan kehidupan sosial ekonomi, maupun kemiskinan. Para buruh yang bekerja di bidang industri, umumnya merupakan lulusan dari SD, SMP, atau lulusan SMU/SMK yang tidak memiliki keterampilan khusus untuk siap bekerja.

Akibatnya para buruh ini bekerja tanpa memiliki keterampilan yang memadai sehingga pada saat permulaan bekerja diberi gaji/upah atas dasar kerjanya yang relatif rendah, posisi tawar buruh di perusahaan tempatnya bekerja rendah karena tidak memiliki keterampilan yang memadai. Pada gilirannya apabila perusahaan mengalami kesulitan dalam produksi maka posisi para pekerja atau buruh menjadi sangat rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sebagai upaya rasionalisasi perusahaan.

Pemberitaan berbagai media ini menunjukkan bahwa masalah pengangguran ternyata jumlahnya secara kuantitatif semakin banyak dan apabila dibiarkan akan menjadi masalah sosial maupun masalah ekonomi yang rawan. Kabupaten Bogor sebagai salah satu daerah di Jawa Barat yang memiliki luas wilayah 2,393,51 Km^2, dengan jumlah penduduk sebanyak 3.170.400 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak

1.601.530 orang dan perempuan 1.568.870 orang yang tersebar di 30 kecamatan (Statistik Kabupaten Bogor, 2001). Di Kabupaten Bogor terdapat lebih kurang sebanyak 514 industri dengan berbagai bidang usaha industri mempekerjakan sedikitnya sebanyak 159,059 tenaga kerja dalam beragam sektor pekerjaan dapat dilihat dalam Tabel 1.1. Sampai tahun 2001 kondisi perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Bogor mengalami pasang surut, diantaranya ada yang mampu bertahan, tetapi ada juga yang tidak mampu bertahan. Bagi perusahaan yang tidak mampu bertahan dengan berbagai alasan, perusahaan ini memilih mem PHK-kan karyawannya. Sampai saat ini memang diakui masih terdapat industri yang berproduksi meskipun banyak pula yang sudah tidak beroperasi lagi. Pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja atau buruh merupakan langkah yang umum dan pilihan dilakukan oleh perusahaan yang kesulitan berproduksi.

Tabel 1.1
Jumlah Kelompok Industri dan Tenaga kerja yang Tertampung di Kabupaten Bogor (2002)

No.	Kelompok Industri	Jumlah	Jumlah Tenaga kerja
1.	Industri makanan, minuman dan tembakau	37	8,722
2.	Industri tekstil, pakaian jadi dan kulit	121	65,954
3.	Industri kayu, bambu, rotan, rumput dan sejenisnya termasuk perabot rumah tangga	45	9,64
4.	Industri kertas, barang dari kertas, percetakan dan penerbitan	16	6,161
5.	Industri kimia dan barang dari kimia, minyak bumi, batubara, karet dan plastik	87	18,944
6.	Industri barang galian bukan logam, kecuali minyak bumi dan batubara	56	16,614
7.	Industri logam dasar	4	627
8.	Industri barang dari Logam, Mesin dan peralatannya	85	19,656
9.	Industri pengolahan lainnya	27	13,317
	Total jumlah Industri dan tenaga kerja	**514**	**159,059**

Sumber: Statistik Kabupaten Bogor tahun 2001

Para pekerja atau buruh yang terkena PHK pada umumnya termasuk kelompok usia produktif antara usia 20 sampai 45 tahun, yang relatif masih memiliki hasrat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya untuk mencapai kesejahteraan hidup secara ekonomi maupun sosial. Bagi para buruh yang terkena PHK tersebut akan sangat membutuhkan dorongan untuk kembali bangkit secara psikologis, termotivasi untuk siap bekerja kembali disamping membutuhkan perolehan pelatihan keterampilan yang dapat membantu mereka untuk hidup mandiri dengan tidak melepaskan dari keterampilan yang dimilikinya serta tidak melepaskan dari kehidupan keseharianmya.

Dari jumlah penduduk Kabupaten Bogor tahun 2001 sebagaimana dideskripsikan pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa sebanyak 1.369.428 orang merupakan angkatan kerja, yang terdiri dari 1.283.998 orang merupakan angkatan kerja yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan sebanyak 85.430 orang. Sebanyak 298.640 orang merupakan penduduk yang berusaha sendiri, sebanyak 539.858 orang merupakan buruh/pekerja dibayar (Statistik Kabupaten Bogor 2001).

Tabel 1.2
Penduduk 10 tahun keatas menurut ijasah tertinggi yang dimiliki di Kabupaten Bogor tahun 2002

No.	Ijasah tertinggi yang dimiliki	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Tidak punya	538.713	614.895	1.153.608
2.	SD/MI/sederajat	412.334	386.452	798.786
3.	SLTP/MTs/sederajat	161.698	137.466	299.164
4.	SLTA/MA/sederajat	126.106	92.392	218.498
5.	SM sederajat	75.558	45.326	120.844
6.	Diploma I/II	11.406	5.680	17.086
7.	Diploma III/sarjana muda	9.230	5.680	14.910
8.	Diploma IV/S1	23.682	8.520	32.202
9.	S2/S3	1.420	0	1.420
	Total	1.360.147	1.296.411	2.656.558

Sumber: Data Statistik Kabupaten Bogor 2001

Sebagai upaya mengatasi krisis ekonomi yang terjadi sejak tahun 1997, di Indonesia menurut Bunyamin (2002) telah diselenggarakan beragam program untuk mengatasi masalah pengangguran, antara lain melalui program Penanggulangan Pengangguran Pekerja Terampil (P3T), Program Daerah dalam Mengatasi Dampak Krisis Ekonomi (PDM-DKE), Proyek Penanggulangan

Dampak Kekeringan dan Masalah Ketenagakerjaan (PKDMK), Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP). Apabila disimak, ternyata program-program tersebut masih belum efektif dan terkesan hanya sebagai proyek yang tidak berkesinambungan, tidak kontinu dan cenderung masih mengandalkan pendekatan yang tidak transparan (tidak tepat sasaran). Penyelenggaraaan program P3T misalnya, pada tahap proses seleksi peserta cenderung kurang ketat, pola pelatihan dan pengorganisasian pemagangan kurang baik.

Program P3T merupakan program pengembangan bidang ketenagakerjaan untuk memberdayakan tenaga kerja terampil yang menganggur sebagai akibat dari krisis ekonomi. Program P3T yang telah dilaksanakan selama ini, menerapkan strategi pelaksanaan dengan menggunakan model kegiatan pola pengembangan wirausaha baru (WUB) dan pola lembaga ekonomi produktif (LEP) baik secara individu maupun melalui pembentukan kelompok usaha. Penyelenggaraan P3T berupa pelatihan dan aksi lapangan melalui tahapan antara lain pelatihan di kelas (pembekalan), tahapan aksi (magang), tahapan aksi praktek usaha di lapangan serta tahapan pemantapan dan evaluasi (Bunyamin, 2002).

Secara konsepsional program P3T ini baik dan ideal dengan mengutamakan pendekatan ekonomi, keberhasilan program ditunjukkan dengan indikasi munculnya wirausaha baru dari program pelatihan yang dilaksanakan, terserapnya peserta pelatihan yang semula penganggur, korban PHK untuk bekerja kembali dan memperoleh penghasilan kembali untuk kehidupan ekonominya. Disamping itu program P3T ini telah mengeluarkan dana yang cukup besar dari pemerintah

pusat maupun pemerintah daerah. Dampak lanjutan dari program P3T ini ternyata belum nampak secara objektif di lapangan, ternyata pengangguran baru semakin banyak dan banyak pula LEP dan WUB hasil program P3T terhenti setelah program tersebut selesai.

Bagi para buruh yang terkena PHK akan sangat dibutuhkan upaya membangun kepercayaan diri kembali, membangkitkan daya hidup, kreatifitas dan daya inovasi yang tinggi karena pada umumnya para penganggur akibat pemutusan hubungan kerja ini hanya memiliki kemampuan dan keterampilan yang minim, memiliki modal sedikit (dari pesangon yang diterima dari perusahaan), mengalami kesulitan untuk menabung. Oleh karena itu, untuk para buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja akan sangat dibutuhkan dorongan untuk memiliki tekad kemandirian, bersedia belajar dari pengalaman guna menata kehidupannya sehingga pada gilirannya dapat lebih mandiri secara ekonomis maupun sosialnya. Dalam kerangka pemikiran ini, maka akan sangat dibutuhkan pola pemberdayaan bagi mereka dengan melakukan pelatihan keterampilan yang berorientasi pada upaya menggugah kesadaran jatidiri, motivasi diri sendiri, dan menggugah semangat berjuang bagi kehidupan secara ekonomis maupun sosial.

Setelah menguraikan latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai "Pengembangan model ketrampilan sumberdaya manusia berbasis potensi lingkungan sosial ekonomi". Adapun alasan yang mendasar dilakukan penelitian ini adalah: (1) para pekerja atau buruh yang terkena PHK dalam usia produktif di Kabupaten Bogor, masih memiliki peluang untuk berkarya dan meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat menghidupi diri maupun keluarganya; (2) program-program untuk mengatasi masalah pengangguran yang dilakukan oleh pemerintah masih

belum efektif dan terkesan hanya sebagai proyek yang tidak berkesinambungan, tidak kontinu dan cenderung masih mengandalkan pendekatan yang tidak transparan (tidak tepat sasaran); (3) dampak lanjutan dari program P3T yang digalakkan oleh pemerintah ternyata belum nampak secara objektif di lapangan, ternyata pengangguran baru semakin banyak dan banyak pula LEP dan WUB hasil program P3T terhenti setelah program tersebut selesai; dan (4) pemutusan hubungan kerja ini hanya memiliki kemampuan dan keterampilan yang minim, memiliki modal sedikit (dari pesangon yang diterima dari perusahaan), mengalami kesulitan untuk menabung. Penelitian ini akan mengkaji dan menganalisis model pelatihan yang sesuai kebutuhan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kembali daya hidup para buruh pada usia produktif pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk menghadapi tantangan kehidupan ekonomi dan sosial selanjutnya?"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran dan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian berikut: "Kebutuhan pelatihan keterampilan apakah yang dirasakan buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga dapat mengoptimalkan daya dan kemampuan yang dimiliki untuk kemandirian berusaha, dalam upaya mengatasi kesulitan ekonomi". Berdasarkan pertanyaan pokok tersebut, maka pada penelitian ini memfokuskan pada aspek yang terkait dengan masalah sbb:

1. Bagaimanakah sikap para buruh menghadapi permasalahan sosial ekonomi pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) ?
2. Bagaimanakah harapan, langkah-langkah dan usaha yang dilakukan para buruh pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) mengatasi permasalahan kehidupan sosial ekonomi selanjutnya ?
3. Pelatihan keterampilan sumberdaya manusia yang bagaimanakah yang dapat meningkatkan keberdayaan dan potensi sosial ekonomi buruh usia produktif pasca PHK.
4. Bagaimanakah model pelatihan yang tepat dan sesuai bagi para buruh pasca PHK berdasarkan potensi lingkungan sosial ekonomi dirinya sehingga dapat meningkatkan potensi, kemauan dan bermotivasi untuk berusaha mandiri mengatasi permasaalahan hidupnya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model pelatihan keterampilan sumberdaya manusia berbasis potensi lingkungan sosial ekonomi, menggunakan pendekatan pembelajaran andragogi. Berdasarkan tujuan secara umum tersebut, maka tujuan khusus dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui sikap para buruh menghadapi permasalahan sosial ekonominya pasca pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Mengetahui harapan, langkah-langkah dan usaha yang dilakukan para buruh pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) mengatasi permasalahan kehidupan sosial ekonomi selanjutnya.
3. Mengatasi kebutuhan pelatihan keterampilan pada buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) agar dapat mengoptimalkan daya dan kemampuan yang dimiliki untuk kemandirian berusaha, dalam upaya mengatasi kesulitan ekonomi.
4. Menemukan model pelatihan keterampilan yang tepat dan sesuai bagi para buruh pasca PHK berdasarkan potensi dirinya sehingga dapat meningkatkan kemauan dan bermotivasi untuk berusaha mandiri mengatasi permasaalahan hidupnya?

2. Manfaat Penelitian

Model pelatihan keterampilan bagi para buruh pasca pemutusan hubungan kerja yang berbasis pada pengembangan dan pemberdayaan segenap potensi sosial psikologis dan ekonomi yang dimiliki buruh sebagai hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dilihat dari dua aspek yaitu: (1) dilihat dari aspek teoritik dapat mengimplementasikan teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan potensi buruh paska PHK, teori yang dikembangkan adalah penerapan ilmu pendidikan, sosiologi, psikologi, dan ekonomi; dan (2) dilihat dari aspek praktis terutama dalam konteks membangun kembali motivasi, inspirasi dan daya hidup dalam rangka membangun kehidupan ekonomi dan sosial melalui kemandirian usaha. Bagi

pihak yang terkait dalam upaya pendidikan luar sekolah (Pemerintah, organisasi kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat), hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi model alternatif dalam upaya pemberdayaan dari aspek diri (internal) subjek pendidikan sehingga dapat mempermudah penyampaian materi pelatihan keterampilan yang dilaksanakan sebagai satuan dari pendidikan luar sekolah.

D. Premis dan Asumsi Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, diperkirakan fenomena masalah pengembangan model keterampilan sumber daya manusia berbasis potensi lingkungan sosial ekonomi kabupaten Bogor di Jawa Barat antara lain:

1. Ketika suatu lembaga organisasi dirasakan kurang mampu memberi manfaat atau keuntungan dan aspek positif lainnya, baik kepada lembaga atau organisasi maupun lingkungan disekitarnya, sedangkan kita mengharapkan sebaliknya, maka penataan kembali dan pengembangan terhadap lembaga/organisasi tersebut merupakan keniscayaan untuk dilakukan.
2. Strategi manajemen pemberdayaan sumber daya manusia yang baik, terarah, berkelanjutan dan integral, merupakan cara untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi agar mudah dicapai sesuai dengan visi dan misinya. (Rowe and Mason *(1990 : 2)* mengutarakan *"it is not only knowing the competitive and the process of managing of four factors"*.
3. Pendidikan berwawasan keunggulan, dapat menciptakan generasi unggul melalui pengembangan dan peningkatan kreativitas masing-

masing individu, dengan memberi efek relaksasi yang salah satunya bisa dimunculkan melalui pendidikan kesenian. Galyean (1999: 90) memperkenalkan 4 R yaitu : *relaxation, reflection, recreation and renewal* dengan mencoba menggabungkan Bahasa, musik dan kesenian dengan relaksasi.

4. Pendidikan keterampilan, bagi tenaga kerja harus mampu memberikan sumbangan dalam usaha pembinaan, dengan cara memelihara warisan budaya bangsa. Membina kelanggengan dan pengembangan sumber daya manusia untuk membina ketahanan kebudayaan nasional (Koentjaraningrat, 1974:16).
5. Pelatihan bagi karyawan yang terkena PHK, sebagai upaya pemberdayaan (*empowering*) dan peningkatan kemampuan serta keterampilan hidup, dilakukan sejalan dengan pelatihan ketrampilan mandiri, keterampilan industri, dan keterampilan lainnya untuk menciptakan hubungan harmonis antara dunia industri dan masyarakat (Santika, R., 1995).
6. Pendidikan merupakan satu faktor penentu keberhasilan dalam hidup secara sosial, ekonomi dan psikologis. Kemampuan, kecakapan dan sikap mental sebagai hasil dari pendidikan dapat menjadi landasan bagi kepentingan keterampilan hidup untuk peningkatan kualitas hidup.
7. Iklim dan suasana belajar dalam perspektif pendidikan luar sekolah berbeda dengan iklim dan kondisi sekolah formal. Pada perspektif PLS

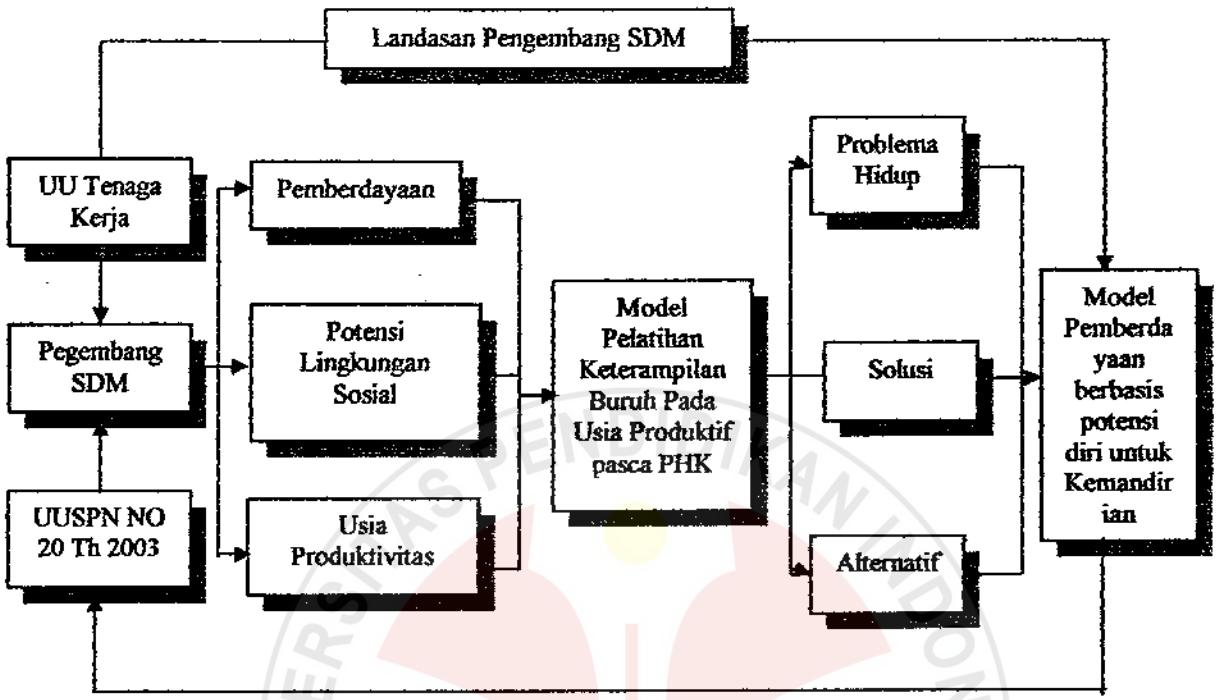
pembelajaran dilakukan dalam paruh waktu, secara sukarela dan dapat dilakukan dengan pendekatan andragogi.

8. Buruh yang terkena PHK merupakan anggota masyarakat telah dewasa yang tidak beruntung (*disadvantaged community group*) memerlukan dorongan untuk berdaya dalam menjalani kehidupan menumbuhkan kepercayaan diri.
9. Pembelajaran bagi orang dewasa dalam konteks pendidikan sepanjang hayat senantiasa didasarkan pada kebutuhan, minat dan kepentingan warga belajar bagi upaya pemenuhan modal pengetahuan dan keterampilan dalam rangka menjalani kehidupan.
10. Pelatihan keterampilan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan dibutuhkan oleh orang dewasa, termasuk bagi para buruh pasca PHK untuk mempersiapkan dan mencukupi kebutuhan hidup melalui upaya bekerja sebagai proses aktualisasi diri.

E. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dimaksudkan sebagai acuan dasar dan pedoman bagi peneliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data penelitian sehingga dapat lebih terfokus sesuai dengan masalah penelitian yang dikemukakan. Dalam konteks penelitian ini, paradigma penelitian digambarkan dalam alur fikir penelitian dan paradigma fokus penelitian yang menggambarkan landasan penelitian yaitu UU tenaga kerja dan UUSPN No. 20 tahun 2003 dalam upaya pemberdayaan buruh yang telah di PHK berbasis

pengembanagan dan pemberdayaan segenap potensi sosial psikologis dan ekonomi untuk kemandirian seperti dideskripsikan dalam gambar 1.1.



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini mendeskripsikan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui konsep pemberdayaan dengan memperhatikan potensi lingkungan khususnya bagi usia produktif. Dalam pengembangan SDM ini diperlukan model pelatihan khususnya bagi buruh pasca PHK, sehingga dapat mengenali problematika hidupnya, kemudian mengidentifikasi solusi yang mungkin dilakukan dan memilih alternatif solusi yang paling mungkin dilakukan diantaranya melalui suatu model pelatihan dengan konsep pemberdayaan berbasis lingkungan.

F. Definisi Operasional

1. Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan

Dalam konteks penelitian ini, pengembangan model pelatihan keterampilan diartikan sebagai upaya untuk memperluas, dan memajukan dari pola kegiatan peningkatan partisipasi individu, kelompok maupun masyarakat yang dilakukan dalam rangka memberi kekuatan dan keberdayaan diri sehingga dapat mengaktualisasikan diri secara optimal.

2. Buruh Usia Produktif

Buruh usia produktif yang dimaksudkan dalam konteks penelitian ini merupakan individu dan atau kelompok masyarakat yang bekerja pada perusahaan pada level menengah ke bawah dalam bidang industri sebagai pegawai yang dilihat dari usia sekitar 20-45 tahun, dengan latar belakang pendidikan, sosial dan ekonomi yang tidak memadai berdasarkan kriteria kelayakan kebutuhan hidup.

3. Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

Pasca pemutusan hubungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kondisi sosiologis, psikologis dan ekonomis dari para buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan dan pada saat ini tidak sedang bekerja (menganggur). Kondisi seperti ini, dalam perspektif PLS dikategorikan sebagai kelompok masyarakat yang tidak berdaya, artinya kelompok masyarakat ini tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dikarenakan beberapa aspek yang mendasarinya

seperti kehilangan pekerjaan, tidak ada penghasilan, keterampilan hidup yang tidak memadai, lapangan kerja yang sempit, dan modal usaha maupun modal kerja yang tidak ada.

4. Pelatihan Keterampilan Berbasis Potensi Diri dan Lingkungan Sosial Ekonomi

Pelatihan keterampilan berbasis pada potensi diri dan lingkungan sosial ekonomi yang dimaksudkan dalam konteks penelitian ini adalah satu model, pola dan strategi kegiatan pelatihan keterampilan secara terstruktur dan sistematis yang ditujukan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan bagi anggota masyarakat dewasa khususnya yang terkena PHK dengan senantiasa memperhatikan kebutuhan belajar, minat pekerjaan dan modal kemampuan yang dimiliki secara psikologis dan sosiologis. Potensi diri dimaksudkan bahwa mereka yang terkena PHK sebenarnya mempunyai potensi yang dapat dikembangkan ke arah yang lebih baik dengan memperhatikan lingkungan sosial ekonomi masyarakat dimana mereka bertempat tinggal.