

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia di Indonesia yang berjumlah besar adalah modal dalam pembangunan. Kualitas sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam era globalisasi. Namun, dua hal yang menjadi hambatan dalam perkembangan pembangunan yaitu ketenagakerjaan dan pendidikan. Ketenagakerjaan umumnya lebih melihat proporsi tenaga kerja yang kurang termanfaatkan, maka produktivitas tenaga kerja yang ada masih memprihatinkan.

Tenaga kerja yang kurang termanfaatkan ini secara operasional didefinisikan sebagai jumlah pengangguran. Tingkat pengangguran setiap tahunnya menurun, namun pengangguran terdidik saat ini masih terbilang besar jumlahnya. Analisis Pendidikan Universitas Sumatra (USU), Zulnaldi mengatakan “ dewasa ini banyak pengangguran terdidik bukan karena lulusan itu tidak berkualitas, namun lebih disebabkan karena kualifikasi ataupun latar belakang pendidikan yang dibutuhkan tidak sesuai dengan bursa kerja yang tersedia “.

Adapun dari badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan tingkat pengangguran terbuka penduduk usia 15 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan antara tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas**  
**Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010–2012**  
**(persen)**

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	2010		2011		2012
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
SD ke bawah	3,71	3,81	3,37	3,56	3,69
Sekolah Menengah Pertama	7,55	7,45	7,83	8,37	7,80
Sekolah menengah Atas	11,90	11,90	12,17	10,66	10,34
Sekolah Menengah Kejuruan	13,81	11,87	10,00	10,43	9,51
Diploma I/II/III	15,71	12,78	11,59	7,16	7,50
Universitas	14,24	11,92	9,95	8,02	6,95
<b>Jumlah</b>	<b>7,41</b>	<b>7,14</b>	<b>6,80</b>	<b>6,56</b>	<b>6,32</b>

Sumber : Badan Pusat Statistika

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2010 adalah 7,41% hingga tahun 2012 jumlah pengangguran terbuka adalah 6,32%. Data menunjukkan adanya pengurangan jumlah pengangguran terbuka dari jumlah pengangguran pada bulan februari 2012 mencapai 7,6 juta orang. Tetapi, melihat dari segi pendidikan jumlah pengangguran paling banyak yaitu lulusan SMA mencapai 10,34% dan lulusan SMK mencapai 9,51%. Salah satu faktor yang sering dijadikan alasan munculnya pengangguran adalah terbatasnya lapangan kerja. Namun, pada kenyataannya masih kurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama tenaga kerja dengan kualifikasi berketerampilan tinggi.

Persoalan yang dihadapi saat ini yaitu tingginya angka pengangguran yang harus diatasi dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul. Keadaan pengangguran tersebut salah satu faktornya yaitu sistem pendidikan yang ada belum mampu dalam menyediakan tenaga kerja yang cakap dan terampil, karena dalam meningkatkan sumber daya manusia

tidaklah mudah, membutuhkan strategi yang jelas dan tanggung jawab secara menyeluruh.

Pada dasarnya sumber daya manusia bukan menjadi yang utama dalam pembangunan. Pemanfaatan teknologi pada saat ini sangat membantu dalam pembangunan, hasil dari pemanfaatan teknologi tersebut sangat bervariasi tergantung dari bagaimana kita memanfaatkannya. Dalam dunia kerja saat ini dibutuhkan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi, terutama dalam bidang teknologi yang disesuaikan dengan tuntutan berkembang teknologi yang begitu pesat. Pengembangan pengetahuan dan keterampilan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan sebagai wadah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun pendidikan nasional sebagai salah satu sistem dari supra sistem pembangunan nasional.

Undang-undang No.20 tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat, bangsa, dan Negara. Pendidikan memiliki tiga subsistem yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal. Pendidikan formal masuk kepada pendidikan persekolah dan pendidikan informal serta nonformal masuk kepada Pendidikan Luar Sekolah (PLS).

Pendidikan Luar Sekolah mempunyai fungsi sebagai pelengkap, penambah, dan pengganti dari pendidikan formal. Pendidikan Luar Sekolah

dapat membina dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan masyarakat, lembaga, dan keluarga. Kegiatan Pendidikan Luar Sekolah diselenggarakan atas dasar kebutuhan yang dirasakan saat ini dan masa yang akan datang. Dalam Pendidikan Luar Sekolah terdapat satuan pelatihan yang diadakan untuk melayani sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun pelatihan menurut Kamil (2010: 4) adalah :

Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Belajar menggunakan metode praktik akan lebih mudah dipahami oleh peserta pelatihan, karena mereka langsung melakukannya. Saat ini muncul Pelatihan dengan Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sebagai paradigma terkemuka berinovasi untuk pendidikan kejuruan dan pelatihan. Adapun menurut Sedarmayanti (2011: 134) pelatihan berbasis kompetensi adalah “ pelatihan yang didasarkan atas hal yang diharapkan dapat dilakukan seseorang di tempat kerjanya ”. Ketika tingkat pengangguran di Indonesia masih tinggi, muncul sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sebagai strategi yang digunakan oleh beberapa lembaga pelatihan untuk menciptakan sumber daya manusia dengan kualifikasi berketerampilan tinggi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) ini lebih mengutamakan pembelajaran praktik yang disesuaikan dengan keadaan pekerjaan. Pelaksanaannya berfokus pada (*outcome*) atau hasil akhir dan menggunakan waktu yang bervariasi untuk mencapai standar kompetensi yang

telah ditetapkan. Salah satu lembaga yang menerapkan sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja dalam Negeri (BBPLKDN) yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat.

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), proses pelatihan yang semula berorientasi kepada jabatan dan berapa lama pelatihan dilaksanakan, berubah menjadi berorientasi kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan dan disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun menurut PP No. 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional pasal 7 bahwa SKKNI disusun berdasarkan kebutuhan lapangan usaha yang sekurang-kurangnya memuat kompetensi teknis pengetahuan dan sikap kerja. Oleh karena itu, Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) membutuhkan penanganan yang serius dikarenakan besar pengaruhnya pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan ialah dengan bagaimana mengaitkan pelatihan yang diselenggarakan dengan isu-isu nyata kinerja individu.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan di BBPLKDN dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi diperoleh data bahwa sistem Pelatihan berbasis Kompetensi (PBK) yang di terapkan saat ini adalah jangka pendek kurang lebih satu bulan. Penyelenggaraannya lebih fleksibel dengan 30% teori dan 70% praktek, dimana sebagai cara untuk meningkatkan kompetensi secara individual dan menghasilkan tenaga kerja terampil serta dapat mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan industri. Di BBPLKDN peserta

dapat memilih salah satu dari enam departemen yaitu Departemen Listrik, Departemen Otomotif, Departemen Logam, Departemen Konstruksi, Departemen Bisnis dan terakhir Departemen Teknologi Informatika.

Di BBPLKDN sumber belajar dinamakan instruktur. Jumlah instruktur paling sedikit dibandingkan dengan departemen lainnya terdapat pada Departemen Teknologi Informatika, hal itu dikarenakan kejuruan ini belum lama berdiri. Tujuan dari Departemen Teknologi Informatika ialah untuk mengejar perkembangan teknologi yang begitu pesat dalam dunia kerja dengan sasarannya adalah pengangguran terdidik atau pencari kerja yang pendidikan terakhirnya minimal lulusan SMA/SMK. Adapun isu-isu yang diperoleh bahwa Lulusan BBPLKDN sudah tersebar diberbagai perusahaan dan instansi diseluruh Indonesia. Selain itu, Adanya penempatan kerja dari lembaga BBPLKDN ini terhadap peserta pelatihan yang memiliki kompetensi terbaik, sesuai yang di harapkan oleh dunia kerja/instansi terkait. Dari keadaan yang sudah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam mengkaji **Penerapan Sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan di BBPLKDN.**

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Dari hasil observasi, identifikasii masalah dari penelitian ini diantaranya :

1. Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi di BBPLKDN berpengalaman dalam melatih pencari kerja, baik yang kualifikasi berpendidikan tinggi atau yang tidak berpendidikan. Hal tersebut dibuktikan oleh data sudah tersebarunya

lulusan Pelatihan berbasis Kompetensi (PBK) di BBPLKDN ini di berbagai industri dan perusahaan di seluruh Indonesia.

2. Materi pelatihan berbasis kompetensi di buat oleh instruktur dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sebab kegiatan pelatihan selain disesuaikan dengan kebutuhan peserta disesuaikan juga dengan kebutuhan perusahaan/instansi.
3. Pada akhir pelatihan tidak dilakukannya uji kompetensi karena pelaksanaan pelatihan menggunakan waktu yang relatif singkat yaitu kurang lebih satu bulan. Berdasarkan Pedoman pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi seharusnya akhir pelatihan dilakukan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi.
4. Instruktur yang terdapat pada Departemen Teknologi Informatika jumlahnya paling sedikit dibandingkan dengan Departemen lainnya sehingga dapat berpengaruh pada efektivitas proses pelatihan.

Mengacu kepada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : “bagaimana penerapan sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN ?”

Berdasarkan rumusan masalah di atas diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN ?

2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN ?
3. Bagaimana efektivitas pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN?
4. Bagaimana kondisi empirik kompetensi peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Departemen Teknologi Informatika di BBPLKDN ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan perencanaan pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika di BBPLKDN.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN.
3. Mendeskripsikan efektivitas pelatihan dengan sistem PBK pada Departemen Teknologi Informatika dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di BBPLKDN.
4. Mendeskripsikan kondisi empirik kompetensi peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Departemen Teknologi Informatika di BBPLKDN.



#### **D. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan “ rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi ” (Nana Syaodih, 2011: 52). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena peneliti ingin mengungkapkan keadaan pelatihan dengan sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada Departemen Teknologi Informatika di lembaga BBPLKDN, menggambarkan kondisi baik dilakukan pada individu, kelompok maupun berupa data-data.

Subjek dalam penelitian ini sebagai sumber utama adalah seluruh peserta pelatihan sebanyak 31 orang dengan sampel 31 orang dari dua kejuruan yaitu 16 orang dari kejuruan teknisi komputer dan 15 orang dari kejuruan profesional office serta sebagai sumber pendukung dengan 1 penyelenggara serta 1 instruktur. Teknik pengumpulan data pada peserta pelatihan menggunakan angket karena jumlah responden utama yang besar sehingga lebih mudah meneliti responden dengan baik. Selain itu, menggunakan pedoman wawancara pada penyelenggara dan instruktur agar dapat menggali hal-hal yang lebih mendalam. Sebagai pendukung data peneliti menggunakan pedoman observasi dan studi dokumentasi pada lapangan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dalam kegiatan penelitian ini suatu manfaat yang dapat kita ambil baik secara teoritis maupun praktis seperti dibawah ini :

1. Secara teoritis
  - a. Sebagai sumbangan pengetahuan bagi dunia pendidikan khususnya Pendidikan Luar Sekolah dalam membantu masalah pendidikan dan pelatihan, dan memberikan gambaran mengenai penyelenggaraan pelatihan dengan menggunakan sistem PBK dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengadakan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.
2. Secara praktis
  - a. Sebagai ajang pembelajaran bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan memberikan pengalaman dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.
  - b. Membantu dalam proses pembelajaran untuk memberikan motivasi dan meningkatkan kompetensi peserta pelatihan Departemen Teknologi Informatika di BBPLKDN.