

# BAB I

## PENDAHULUAN

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Sejak lama Bank Dunia tahun 1973 (dalam Ginanjar Kartasasmita, 1995:7) memberi rujukan, bahwa pertumbuhan *Total Faktor Produktivity* (TFP) di negara-negara Asia Timur secara relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kawasan-kawasan lainnya. Tetapi di antara negara-negara Asia Timur itu sendiri terdapat variasi cukup besar. Hongkong, Taiwan, Thailand, Korea Selatan dan Jepang, yang dinamakan dengan *productivity driven economy*, mempunyai TFP tinggi. Sementara itu Singapura, Malaysia dan Indonesia, yang disebut dengan *investmen driven economy*, mempunyai TFP relatif rendah, walaupun sesungguhnya pertumbuhan ekonominya juga tinggi.

Analisis para futurolog (*Naisbit*, 1990) mengenai masa depan perekonomian dunia, cenderung mengacu kepada ekonomi pasar yang mendunia, dan dinamakan dengan istilah boom ekonomi global. Karakteristik ekonomi pasar dunia ditandai dengan iklim kompetitif, baik dari segi kualitas dan keragaman produk, ekspansi pemasaran (*Marketing*) serta ditandai dengan kejayaan individu (*entrepreneur*).

Dari keseluruhan karakteristik yang diungkapkan Naisbit (1990) mengenai ekonomi global, cenderung mengacu kepada penekanan strategis, dan semakin pentingnya posisi sumber daya manusia (SDM) dalam system perekonomian dunia. Konsep yang merujuk pentingnya peran sumber daya manusia (SDM)

dalam berbagai sektor pembangunan, telah sejak lama disadari baik oleh para ilmuwan maupun pemegang kebijakan (Policy Maker). Hal ini terlihat dari rambu-rambu yang diketengahkan para ilmuwan ekonomi modern.

Adam Smith dalam Ginanjar Kartasasmita (1995) dua seperempat abad lalu, telah mengingatkan bahwa peningkatan pengetahuan seorang pekerja harus diperhitungkan sama dengan mesin atau peralatan barang modal yang menghasilkan produksi, namun teori-teori pertumbuhan pada tahap awal, tidak cukup memberi perhatian pada kualitas manusia, ketimbang pada modal fisik dan jumlah tenaga kerja sebagai sumber-sumber pertumbuhan. Baru kemudian setelah ditemukan ada perbedaan dalam neraca pertumbuhan antara tingkat pertumbuhan dan tingkat penambahan stok modal dan angkatan kerja disadari bahwa ada unsur lain yang mempengaruhi pertumbuhan. Perbedaan ini, yang disebut faktor residual, kemudian dinamakan *Total Factor Productivity* (TFP) dan dijelaskan sebagai hasil dari peningkatan produktivitas faktor-faktor produksi. Peningkatan produktivitas ini diperoleh dari penerapan teknologi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Sebagian besar ekonom sepakat bahwa sumber daya manusia (*human resources*) dari suatu bangsa, bukan modal fisik ataupun sumberdaya material, merupakan faktor yang paling menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosial dan ekonomi bangsa yang bersangkutan. Keyakinan para ekonom tersebut antara lain nampak jelas pada pernyataan almarhum Profesor Frederick Harbison dari Princeton University (dalam Michael P. Todaro:384) sebagai berikut :

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa. Modal fisik dan sumber daya alam hanyalah faktor produksi yang

pada dasarnya bersifat pasif, manusialah yang merupakan agen-agen aktif yang akan mengumpulkan modal, mengeksploitasikan sumber-sumber daya alam, membangun berbagai macam organisasi sosial, ekonomi dan politik, serta melaksanakan pembangunan nasional. Jelaslah, jika suatu negara tidak segera mengembangkan keahlian dan kemampuan rakyatnya dan tidak memanfaatkan potensi mereka secara efektif dalam pembangunan dan pengelolaan ekonomi nasional, maka untuk selanjutnya negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun.

Pernyataan tersebut menegaskan pentingnya potensi manusia sebagai pemegang kunci/posisi strategis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. PBB (dalam Michael P. Todaro:384), menegaskan bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat fundamental dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia dan menjamin perkembangan sosial maupun ekonomi. Pernyataan di atas memberi gambaran betapa tingginya harapan terhadap pendidikan, namun pada kenyataannya bukan berarti pendidikan dapat memenuhi harapan tersebut, karena pendidikan sendiri dihadapkan pada banyak dimensi dengan berbagai tantangan dan permasalahan. Dimensi jalur pendidikan sekolah (formal) dengan pendidikan luar sekolah (nonformal), dimensi kebijakan pendidikan sentralisasi/desentralisasi, dimensi pengelolaan/manajemen pendidikan, serta dimensi pembelajaran, bahkan dimensi subyek pendidikan (*human resources*), yaitu guru, kepala sekolah, orang tua dan muridnya itu sendiri.

Peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau organisasi melalui pelatihan sebagai salah satu bentuk pendidikan luar sekolah, merupakan bentuk upaya strategis. Melalui pelatihan, dapat memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan dan melaksanakan pembangunan di daerah. Hal ini mudah dipahami, karena pelatihan dirancang dan dikembangkan dengan dilandasi dan berdasarkan pada tuntutan atau kebutuhan nyata dunia lapangan kerja, serta

peningkatan kapasitas dari ketenagaan sebuah organisasi atau lembaga. Di samping wacana tersebut ada faktor lain yang juga ikut berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan secara keseluruhan. Faktor tersebut adalah profil kepemimpinan pemerintahan dan kinerja aparatnya, yang senantiasa ditampilkan antara yang satu dengan yang lainnya bisa berbeda. Perbedaan tersebut bisa dipengaruhi oleh berbagai latar yang dimilikinya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, usia dan lingkungan.

Sebagai salah satu bagian dari sistem kehidupan dunia (globalisasi), saat ini Indonesia masih dihadapkan pada persoalan mendasar, terutama sejak mengalami krisis di berbagai bidang selama kurang lebih sepuluh tahun. Kondisi ini membawa dampak negatif yang sangat fundamental bagi pembangunan sumber daya manusia (SDM). Krisis multidimensi ini, menyebabkan Indonesia mengalami keterpurukan dalam berbagai aspek dan hancurnya tatanan kehidupan masyarakat, sehingga menempatkan Indonesia berada dalam tahap krisis yang serius. Menyikapi kondisi seperti ini, sektor pendidikan merupakan salah satu pilar yang menjadi tumpuan dalam meletakkan pondasi pilar bangsa, yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Disadari bahwa pembenahan kondisi bangsa yang rentan sebagai akibat keterpurukan, memerlukan energi ekstra dengan waktu yang cukup lama, biaya dan sumber daya lainnya yang berlipat ganda. Konsistensi dan keterlibatan semua pihak dalam memperbaiki dan memulihkan kondisi sumber daya manusia, merupakan salah satu komitmen pemerintahan kabinet Indonesia bersatu. Dengan

target diarahkan kepada upaya membangun kembali manusia Indonesia agar dapat disejajarkan dengan negara lain.

Pelaksanaan otonomi daerah khususnya dalam bidang pendidikan di daerah, masih dihadapkan pada berbagai permasalahan yang berkaitan dengan: (1) Bagaimana otonomi daerah dapat mengamankan program-program pendidikan yang memberikan peluang kreativitas dan keragaman daerah, tetapi semuanya mengarah kepada kepentingan nasional? (2) Bagaimana otonomi daerah menjamin bahwa kualitas SDM bukan hanya dapat memenuhi standar lembaga, atau standar nasional semata-mata, tetapi juga memenuhi standar internasional? (3) Bagaimana pelaksanaan otonomi daerah dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan (*technical efficiency*) maupun efisiensi dalam mengalokasikan anggaran (*economic efficiency*)? (4) Bagaimana otonomi daerah dapat meningkatkan aspirasi dan kesempatan masyarakat dalam memperoleh pendidikan yang lebih memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat? (5) Bagaimana otonomi daerah dapat menggali dan memberdayakan partisipasi masyarakat dalam pendidikan? (6) Bagaimana otonomi daerah dapat mempertanggungjawabkan tugas dan hasil-hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat?

Secara empirik, analisis masalah pembangunan, khususnya tenaga kerja di Kota Bekasi dapat dikaji berangkat dari salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat tingkat perkembangan perekonomian suatu daerah adalah data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB dihitung atas dasar harga berlaku dan atas dasar harga konstan, dimana tahun dasar yang dipakai

adalah tahun 1993. Nilai-nilai PDRB biasanya disajikan menurut deret waktu dari tahun ke tahun, sehingga dapat dilihat setiap sektor apakah perkembangannya menunjukkan trend yang meningkat atau sebaliknya. PDRB dalam publikasi ini disajikan tahun 2001 sampai 2003. Pertumbuhan ekonomi tahun 2001 terutama tahun 2001 terutama didorong oleh pertumbuhan sektor bangunan/konstruksi (41,73%), sedangkan pertumbuhan ekonomi tahun 2002 terutama didorong oleh pertumbuhan sektor bangunan/konstruksi (10,36%), dan tahun 2003 didorong oleh pertumbuhan sektor perdagangan, hotel dan restoran (10,86%) (BPPD Kota Bekasi, 2007).

Berdasarkan catatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi, jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2006 ada 43.472 orang sedangkan pada tahun 2007 ada 41.786 orang. Sebagian besar pencari kerja tersebut adalah mereka yang berpendidikan SLTA yaitu 31.198 orang dan Akademi/Universitas sekitar 8.330 orang. Namun jumlah mereka yang diterima hanya sekitar 933 orang. Delapan ratus sembilan puluh delapan orang di antaranya yang berpendidikan tamat SLTA dan sebanyak 9 orang yang berpendidikan Akademi/Universitas (BPPD Kota Bekasi, 2007).

Untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM tenaga kerja di Kota Bekasi sebagaimana data tersebut di atas, memerlukan sarana dan prasarana yang memadai disamping pendidikan formal yang harus ditempuh perlu adanya sarana dan prasarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan praktis, baik yang disediakan / diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat.

Di Kota Bekasi terdapat beberapa lembaga pelatihan yang dikelola/dimiliki pemerintah dan swasta :

1. Balai Latihan Ketenagakerjaan Bekasi yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat, meliputi kejuruan: Automotive, Listrik, Teknologi Mekanik, Bangunan, Tata Niaga dan Aneka Kejuruan.
2. Lembaga pelatihan yang dikelola oleh swasta yang khusus untuk peningkatan kerja tenaga kerja ke Luar negeri ( BLKLN ) sebanyak 21 dan 32 Lembaga Latihan Swasta yang mempunyai kejuruan meliputi latihan baby sister, komputer , dan penjahitan, Secara kuantitatif, jumlah peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tahun 2002 berjumlah 80 orang untuk 4 (empat) jenis/rumpun pelatihan, pada tahun 2003 berjumlah 80 orang untuk 2 (dua) jenis/ rumpun pelatihan dan 2004 telah dilaksanakan pada 3 (tiga) jenis/ rumpun pelatihan untuk 60 orang peserta, dan pelatihan dengan pola pemagangan pada perusahaan berjumlah 60 orang peserta, pada tahun 2005 telah dilaksanakan 3 (tiga) jenis pelatihan dengan jumlah peserta 60 orang , dan pelatihan dengan pola magang sebanyak 20 orang , untuk tahun 2006 pelatihan diikuti oleh 60 peserta dengan jenis pelatihan serta pelatihan pola magang sebanyak 60 orang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, bahwa selama ini pelatihan tenaga kerja di Kota Bekasi kecenderungannya belum dikembangkan berdasarkan konsepsi sistem pelatihan yang komprehensif. Kecenderungannya, pelatihan diselenggarakan dalam memenuhi tuntutan kebijakan yang sifatnya mendesak saat ini, sehingga belum memiliki sebuah kerangka besar (payung) pengembangan dan

peningkatan sumber daya manusia ketenaga kerjaan dalam menjawab tantangan internal dunia kerja, tuntutan layanan serta akuntabilitas masyarakat.

Pelatihan sebagai salah satu sistem pembinaan profesional merupakan suatu alternatif positif dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pelatihan merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kognisi, afeksi, dan psikomotor dan mewujudkan profesionalisme yang tertuang di dalam struktur program pelatihan itu sendiri.

Disadari, secara ideal seharusnya aspek yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan model pelatihan ini meliputi; peserta pelatihan sebagai calon tenaga kerja, program pelatihan, strategi pelatihan, proses pelatihan dan hasil pelatihan. Semua sasaran atau hasil yang ingin dicapai melalui pelatihan, pada hakekatnya akan sangat tergantung pada implementasinya. Oleh karenanya komponen-komponen yang menjadi pendukung system pelatihan menjadi sangat penting. Salah satu komponen yang cukup strategis adalah sasaran atau calon peserta pelatihan sebagai enrolment dalam pelatihan tenaga kerja Kota Bekasi untuk meningkatkan kompetensi kerjanya.

Kehadiran telepon seluler (ponsel) atau Handphone telah mengubah kehidupan manusia. Jarak selama ini dituding menjadi biang keladi kesulitan itu, tidak kuasa lagi menghalangi. Sebagian besar remaja zaman sekarang merasa dirinya sangat tergantung pada Handphone. Kehadiran ponsel sangat membantu kemudahan hidup, komunikasi. Tujuan kemudahan hidup itu pula yang memaksa

dirinya memutuskan menggunakan ponsel beberapa tahun silam. Alasannya biar bisa berkomunikasi dengan mudah.

Sebagian besar para remaja mengatakan bahwa tujuan utama menggunakan ponsel adalah, “Sebagai alat komunikasi dan sebagai penyambung silaturahmi, sebagai hiburan, dan tidak menutup kemungkinan sebagai alat tambahan membantu dalam kelancaran berbisnis.”

Tak bisa dipungkiri lagi, bagi mereka yang hidup di perkotaan, di dunia modern yang menuntut segala sesuatunya serba cepat dan mudah, memiliki ponsel seperti sebuah keniscayaan. Celah ini tentu menjadi peluang besar para perusahaan komunikasi untuk merauk keuntungan. Mereka berlomba-lomba mengembangkan teknologi yang telah ada guna melahirkan produk-produk baru yang bakal mengisi pasar. Melalui inovasi-inovasi, mereka memaksa insan-insan perkotaan menambah kebutuhan hidupnya. Perkembangan teknologi tentu tidak mungkin mencapai kata sempurna dalam arti sesungguhnya. Oleh karena itu, tidak ada satu teknologi pun yang dikembangkan telah mencapai fase final. Inovasi-inovasi dan penemuan-penemuan berikutnya tetap mengikuti sebuah pencapaian yang telah ada. Proses pun terus berlanjut, mengikuti hasrat, nafsu, dan kebutuhan manusia.

Satu hal yang tidak dapat dihindari adalah teknologi pasti menghadirkan efek samping yang memengaruhi kehidupan manusia. Sekecil apa pun, teknologi pasti memiliki sifat “memaksa”, membuat manusia menjadi tergantung padanya.

Beberapa orang mengaku ketergantungannya pada ponsel telah mencapai taraf yang tinggi. Kendati demikian, sifat “memaksa” itu sangat relatif, tentunya.

Di tempat-tempat yang jauh dari hingar-bingar perkotaan yang dibalut kemajuan teknologi, mungkin saja masyarakatnya masih belum mampu memba-yangkan wujud ponsel. Kemajuan peradaban manusia yang beriring dengan berkembangnya kebutuhan hidup, telah memaksanya kehadiran ponsel. Kehadirannya telah mengubah pola hidup manusia. Ponsel menjadi pemeran penting yang membentuk gaya hidup seseorang dan juga masyarakat. Kata orang pintar, inilah kemajuan zaman. Suka atau tidak kehadirannya tak dapat dielakkan.

Tinjauan sepintas mengenai handphone atau ponsel tersebut menjadi dasar pemikiran penulis dalam mengembangkan model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi. Bidang kompetensi yang akan menjadi bahan pelatihan adalah pelatihan handphone (HP).

## **B. Identifikasi Masalah**

Mencermati uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lulusan SLTA yang sederajat banyak yang tidak dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dikarenakan memerlukan biaya yang besar.
2. Penempatan tenaga kerja di sektor formal terbatas, sehingga banyak tenaga kerja terdidik yang masuk pada sektor-sektor pekerjaan informal.
3. Sebagian pencari kerja yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan, sehingga

banyak ditemukan jenis pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja tidak terisi.

4. Pendidikan di sekolah yang selama ini ditempuh pencari kerja belum cukup memberikan keterampilan yang dipersyaratkan.
5. Jumlah pencari kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia tidak seimbang.
6. Pengelolaan ketenagakerjaan yang menerapkan manajemen strategis, menuntut adanya dukungan profesionalitas dan peningkatan kompetensi kerja tenaga kerja sehingga terlihat dari indikasi kinerjanya.
7. Prasyarat tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja yang baik dan profesional, berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja dan produktivitas dunia usaha dan kualitas layanan ketenagakerjaan pada umumnya.
8. Peningkatan profesionalisasi dan kompetensi kerja tenaga kerja melalui pelatihan belum optimal, hal ini mengingat model pelatihan yang dikembangkan belum berorientasi pada kompetensi yang komprehensif dalam mendukung kemampuan kompetisi di dunia kerja.
9. Perkembangan usaha bidang hand phone sangat pesat di Kota Bekasi. Peluang usaha yang dapat dimanfaatkan adalah service HP, jual pulsa, jual beli HP, asesesoris HP, dan pemograman HP. Peluang tersebut perlu diikuti oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap berupa kompetensi kerja yang berkenaan dengan HP. Program Disnakertrans adalah menyelenggarakan suatu pelatihan yang aplikatif dan ekonomis

bagi warga belajar di lingkungan Kota Bekasi, di antaranya adalah pelatihan yang berkenaan dengan HP.

### **C. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Pembatasan Masalah**

Berangkat dari latar belakang dan indentifikasi masalah penelitian di atas, fokus penelitian ini lebih diarahkan pada kajian tentang model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi.

#### **2. Perumusan Masalah**

Berdasar pada pembatasan masalah di atas, diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan di Kota Bekasi dewasa ini?
2. Bagaimana pengembangan model konseptual model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi?
3. Bagaimana efektivitas model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah menemukan model penelitian yang tepat untuk meningkatkan kompetensi kerja sehingga bisa memenuhi lapangan kerja. Sebagaimana fokus kajian dan permasalahan penelitian di atas, tujuan penelitian ini secara khusus adalah:

1. Mendeskripsikan pengelolaan pelatihan tenaga kerja di Kota Bekasi.

2. Mengembangkan model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi.
3. Mengungkapkan data tentang efektivitas model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi.

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

Pengembangan model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara *teoritis*, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan keilmuan kajian pendidikan luar sekolah, khususnya model pengembangan pendidikan luar sekolah yang berkaitan dengan konsep pelatihan calon tenaga kerja dan kompetensinya. Dengan difokuskannya penelitian ini pada usaha untuk menemukan model, maka penelitian ini pun dapat dijadikan *prototype* model pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja di Kota Bekasi kerja berikutnya. Pada akhirnya, hasil penelitian ini pun diharapkan dapat bermanfaat bagi perluasan kajian materi-materi PLS yang berkenaan dengan dialektika keilmuan masyarakat.

Secara *praktis*, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi pihak pemerintah daerah

Penelitian ini dapat melukiskan manfaat bagi aparat pemerintah, Khususnya dalam menetapkan kebijakan ketenaga kerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kinerja ketenagakerjaan dalam proses pelayanan dan pembangunan masyarakat.

## 2. Bagi pihak lain yang berkepentingan

Penulisan ini merupakan salah satu kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan mutu layanan ketenagakerjaan serta mensukseskan berbagai upaya pembangunan di wilayah kabupaten/kota.

### **F. Asumsi-asumsi dan Kerangka Teoritik**

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa tenaga kerja kita akan memiliki keunggulan kompetitif, yaitu dengan meningkatkan kualitas kompetensi dan performance kerjanya secara ideal. Peningkatan kompetensi kerja tenaga kerja ini dapat dilakukan secara optimal antara lain melalui pelatihan yang berkualitas, penggajian yang memadai (sebagai insentif dan *reward*), sistem karier ketenagaan yang proporsional, adanya pengawasan yang jelas dan tegas, serta memberikan pembinaan kualitas kinerjanya (profesionalisasi) melalui pelatihan-pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pembelajaran kelompok untuk memberikan atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan sikap tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan berfungsi untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan keterampilan manusia, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan yang pendapat Nadler, (1984:3) “*Training, specifying that activities of a broader scope lie within the realm of human resource development (HRD). Nadler defines training as learning that is provided to improve performance on the job.*”

Nadler menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas “*Human resources development*”. Pelatihan merupakan pembelajaran yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja tutor dalam menyelenggarakan pekerjaan. Pengertian ini mengandung makna bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi alasan penting untuk dilaksanakannya pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mempersiapkan tenaga kerja menjadi lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang sekarang, tetapi juga sekaligus mempersiapkan tenaga kerja untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari. Ini berarti kinerja pegawai tidak akan berhenti pada saat pegawai tersebut telah memperoleh tanggung jawab yang besar, tetapi kinerja akan berlangsung secara terus menerus dan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

Sejalan dengan pendapat di atas, Jucius (1962:296) mengemukakan bahwa: “*The term ‘training’ is used here to indicate any process by which the aptitudes, skills, and abilities of employees to perform specific jobs are increased*”. Istilah pelatihan menurut pendapat di atas dipergunakan untuk menunjukkan setiap proses mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dengan demikian fokus pelatihan adalah menambah dan meningkatkan pengetahuan pegawai termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memecahkan persoalan-persoalan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat dikemukakan unsur-unsur yang perlu mendapatkan penekanan dalam pelatihan, yaitu; (1) kegiatan yang direncanakan dengan sengaja, (2) ada tujuan yang hendak dicapai, (3) ada

sasaran (peserta didik) dan sumber belajar, (4) ada kegiatan belajar dan berlatih, (5) penekanan pada bidang keahlian dan ketrampilan, (6) dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat, dan (7) menggunakan sarana dan prasarana pendukung.

Pelatihan pada dasarnya adalah aktivitas manusia melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mempelajari tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Untuk mencapai hasil itu maka program latihan hendaknya dirancang secara efektif. Ciri-ciri rancangan program latihan yang efektif menurut Bambang Kusriyanto, (1991 : 68-69), meliputi :

(1) mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur; (2) diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para penyelia; (3) isinya mendalam, sehingga tidak hanya menjadi bahan hafalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja penyelia; (4) sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan, dan daya tangkap peserta ; (5) menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja (*on the job*) untuk sasaran lainnya ; (6) meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan hanya sekedar pendengar atau pencatat belaka; dan (7) disertai dengan desain penelitian, sejauhmana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan.

Ciri-ciri dari rancangan program latihan di atas mencakup tiga hal pokok, yaitu berkenaan dengan; (1) Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya dan sesuai dengan latar belakang teknis; (2) Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta latihan ; dan (3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Soekidjo Notoatmodjo (1992:31-35) mengemukakan: dalam merancang dan mengembangkan program latihan yang efektif yaitu dengan mengikuti siklus yang dimulai atas: (1) analisis kebutuhan latihan; (2) menetapkan tujuan latihan; (3) pengembangan kurikulum (Materi); (4) persiapan pelaksanaan latihan; (5) pelaksanaan latihan, dan (6) evaluasi pelaksanaan latihan. Konsep mengenai modal manusia (*human capital*), yang antara lain dipelopori oleh pemenang hadiah nobel tahun 1992, Gary Becker. Investasi. Dalam modal manusia, yakni dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan, berdasarkan berbagai hasil penelitian menunjukkan telah menghasilkan sumber pertumbuhan yang tidak kalah pentingnya dengan investasi modal fisik.

Berbagai teori kemudian menjelaskan keterkaitan antara pengembangan sumber daya manusia dengan aplikasi teknologi, dan pertumbuhan ekonomi. Pada tahun 50-an, berkembang teori neoklasik, dalam perekonomian yang terbuka, dimana semua faktor produksi dapat berpindah secara leluasa dan teknologi dapat dimanfaatkan oleh setiap negara, maka pertumbuhan semua negara didunia akan konvergen, yang berarti kesenjangan akan berkurang. Menurut pandangan ini, oleh karena negara-negara maju telah memiliki modal yang cukup banyak, sedangkan negara-negara berkembang modal masih amat langka, maka jumlah investasi modal di negara-negara maju akan memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan investasi yang sama di negara-negara berkembang. Hal ini dikarenakan hukum pertambahan yang semakin berkurang (*Law of diminishing returns*). Atau dasar pemikiran ini, maka akan terjadi transfer modal dengan berbagai cara di negara maju ke negara-negara berkembang dan pada

saatmya terjadi konvergensi antara negara-negara maju dan negara-negara berkembang. Dalam pandangan ini, maka unsur luar, yaitu injeksi modal dan teknologi dari luar, akan mampu mendorong pembangunan masyarakat negara berkembang dan menimbulkan konvergensi tersebut.

Sumber pertumbuhan dalam teori endogen yang dikemukakan oleh Romer (1990) ini adalah meningkatnya stok pengetahuan dan ide baru dalam perekonomian yang mendorong tumbuhnya daya cipta dan inisiatif yang mewujudkan dalam kegiatan inovatif dan produktif. Ini semua menuntut kualitas sumber daya manusia yang meningkat. Transformasi pengetahuan dan ide baru tersebut dapat terjadi melalui kegiatan perdagangan internasional, penanam modal, lisensi, konsultasi dan komunikasi. Teori ini memberi penekanan kepada berkembangnya pengetahuan dan ide-ide yang tepat, oleh karena berbeda dengan benda, ide bersifat nonrivalry, artinya semakin baik ide yang dapat dimanfaatkan semakin baik nilainya bagi segenap sektor atau unit usaha (unit produksi) dengan praktis tanpa biaya marginal. Menurut pandangan Romer (1990), maka modal manusia lebih penting dari pada modal fisik. Becker (1995) bahkan menunjukkan bahwa sekitar 80% modal atau kekayaan di Amerika Serikat dan negara-negara maju lainnya terdiri dari modal manusia.

Dengan pendekatan ini dapat diterangkan secara jelas apa yang menjadi kunci keberhasilan negara-negara di Asia yang berkembang cepat, dimulai dari Jepang, Korea selatan, Taiwan, Hongkong, Singapura, yang memberi penekanan besar kepada perkuatan modal manusia. Dengan sumber daya alam yang dan

hambatan yang mereka hadapi dalam ekspornya ke Barat, mereka dapat tetap memelihara daya saing dan tingkat pertumbuhan yang menakjubkan.

Kesadaran bahwa manusia semakin penting peranannya bukan hanya sebagai objek, tetapi subjek pembangunan telah mewarnai konsep-konsep pembangunan yang berkembang belakangan ini. Hal ini dipengaruhi pula oleh kekecewaan terhadap hasil pembangunan yang terlalu tersandar pada konsepsi pembangunan pada masa sebelumnya.

Salah satu harapan atau anggapan dari aliran teori pertumbuhan adalah bahwa hasil pertumbuhan akan dapat dinikmati masyarakat sampai lapisan yang paling bawah. Namun pengalaman dalam tiga dasa warsa (1940-1970) menunjukkan bahwa yang terjadi adalah rakyat dilapisan bawah tidak senantiasa menikmati cururan hasil pembangunan seperti yang diharapkan itu. Bahkan dibanyak negara kesenjangan sosial ekonomi semakin melebar. Hal ini disebabkan oleh karena meskipun pendapatan dan konsumsi makin meningkat, kelompok masyarakat yang lebih mampu dan sudah baik keadaannya lebih dapat memanfaatkan kesempatan, antara lain karena posisinya yang menguntungkan (*privileged*), sehingga memperoleh semua atau sebagian besar penghasilan pembangunan. Dengan demikian, yang kaya semakin kaya dan yang miskin tetap miskin bahkan dapat menjadi lebih miskin.

Antara lain dapat diketengahkan teori pembangunan yang berpusat pada rakyat (Korten, 1984). Logika yang dominan dari paradigma ini adalah suatu ekologi manusia yang seimbang dengan sumber-sumber daya utama, berupa sumber-sumber daya informasi dan prakarsa kreatif yang tidak habis-habisnya,

dan tujuan utamanya adalah pertumbuhan manusia yang didefinisikan sebagai perwujudan yang lebih tinggi dari potensi-potensi manusia. Paradigma ini memberi peran pada individu bukan sebagai objek, melainkan sebagai pelaku yang menetapkan tujuan, mengendalikan sumber daya, dan mengarahkan proses yang mempengaruhi kehidupannya. Pembangunan yang berpusat pada rakyat menghargai dan mempertimbangkan prakarsa rakyat dan kekhasan setempat.

Dalam perkembangan pemikiran mengenai strategi pembangunan, yang terakhir dan sekarangpun masih berkembang, adalah paradigma pembangunan manusia. Menurut pendekatan ini, tujuan utama dari pembangunan adalah menciptakan suatu lingkungan yang memungkinkan masyarakatnya untuk menikmati kehidupan yang kreatif, sehat dan berumur panjang. Walaupun tujuan ini sederhana, namun sering terlupakan oleh keinginan untuk meningkatkan akumulasi barang modal. Banyak pengalaman pembangunan menunjukkan bahwa kaitan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia tidaklah terjadi dengan sendirinya. Pengalaman-pengalaman tersebut mengingatkan bahwa pertumbuhan produksi dan pendapatan (*wealth*) hanya merupakan alat saja, sedangkan tujuan akhir dari pembangunan harus manusianya sendiri.

Menurut pandangan UI-Haq (1995), tujuan pokok pembangunan adalah memperluas pilihan-pilihan manusia. Paradigma pembangunan manusia yang disebut sebagai konsep yang holistik mempunyai 4 unsur penting, yakni: (1) peningkatan produktivitas; (2) pemerataan kesempatan; (3) kesinambungan pembangunan; (4) pemberdayaan manusia (*empowering process*). Konsep ini diprakarsai dan ditunjang oleh UNDP, yang mengembangkan indek Pembangunan

Manusia (*Human Development Index*). Indeks ini merupakan indikator komposit/gabungan yang terdiri dari tiga variabel, yaitu; kesehatan, pengetahuan (*knowledge*), dan tingkat pendapatan perkapita (sebagai variabel living standards).

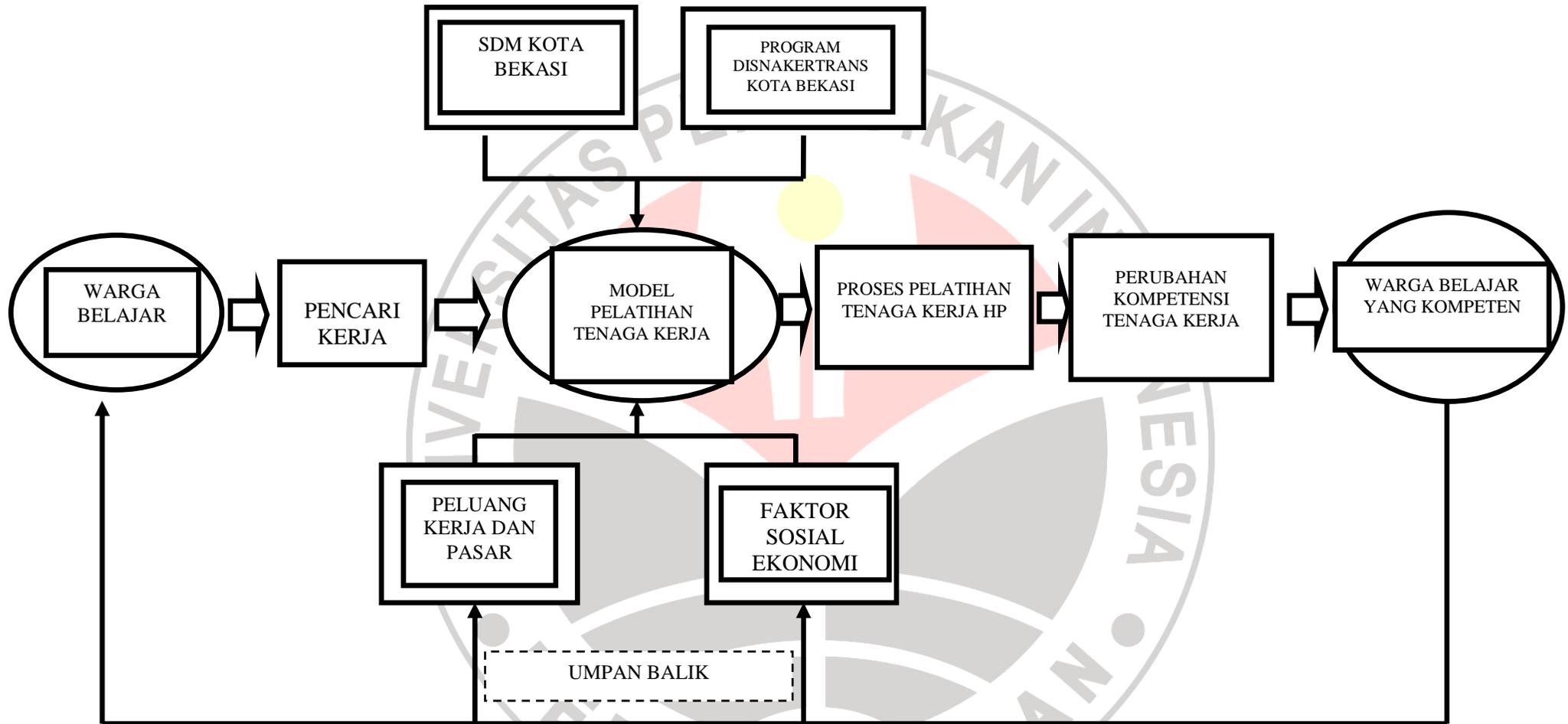
Kompetensi kerja dikembangkan mengacu kepada konsep kinerja. Kinerja berasal dari kata *Job Performance/Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, “ *performance is the ability to perform, capacity achieve and desire result*”. (Webster third, *New International Dictionary*, 1996). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai/prestasi yang dicapai. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*; 1985).

Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat berkualitas, kecepatan dan jumlah”. Groundcloud dalam bukunya “*Human Competence Engineering Worthly Performance*” dikutip Arif Rahman (1997;26).

Dalam mengendalikan kinerja (*performance*) karyawan, P. Drucker (1977:237-242) mengemukakan bahwa bekerja mempunyai lima dimensi. *Pertama*, dimensi fisiologis; manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam berbagai ragam tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan kondisi fisiknya. *Kedua*, dimensi psikologis, dalam hubungan ini bekerja merupakan ungkapan kepribadian, maksudnya bila seseorang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan menampilkan kinerja (*performance*) yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak menyenangi pekerjaannya. *Ketiga*, dimensi sosial ; bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan sosial

diantara sesama karyawan, situasi yang menyebabkan perpecahan diantara sesama karyawan dapat menurunkan kinerja baik secara individu maupun kelompok. *Keempat*, dimensi ekonomi; bekerja adalah suatu kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak memadai dapat menghambat atau memacu karyawan untuk berprestasi tergantung pada bagaimana karyawan menanggapi permasalahan itu. *Kelima*, dimensi keseimbangan. Dalam hubungan ini keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan akan sebaliknya. Dimensi ini disebut juga sebagai dimensi kekuasaan pekerjaan, karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu, 2004;67). Kinerja disejajarkan pengertiannya dengan performance; *Performance = ability x motivation*. Dengan indikator; (1) *quality of work* (memiliki kualitas kerja yang baik), (2) *promptness* (memiliki ketepatan waktu) (3) *initiative* (memiliki inisiatif), (4) *Capability* (memiliki kemampuan yang memadai) (5) *Communication* (memiliki kemampuan berkomunikasi) (Terence R. Mitchell, 1978:327; dalam Sedarmayanti, 2001). Secara skematis, kerangka berpikir penelitian ini lebih lanjut disajikan dalam bentuk bagan berikut:



**GAMBAR 1.1**  
**PARADIGMA PELATIHAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN**  
**KOMPETENSI KERJA DI KOTA BEKASI**

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memahami hubungan antara bab dengan bab yang lainnya, maka sistematika penulisan disertasi ini dapat dijabarkan secara singkat, sebagai berikut.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan: latar belakang, indentifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan asumsi yang digunakan, metodologi serta sistematika penyajian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini, diuraikan tentang: teori pengembangan sumber daya manusia, teori tentang kinerja, teori pendidikan kritis, teori pembelajaran, teori berkenaan dengan manajemen pelatihan, serta hasil penelitian yang relevan.

### **BAB III : PROSEDUR PENELITIAN**

Berisi gambaran umum kebijakan ketenaga kerjaan Kota Bekasi, dan data-data lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Selain itu pada bab ini juga akan dibahas tentang metodologi penelitian, yang terdiri dari instrumen penelitian, design, pengumpulan dan pengolahan data dan analisis kuantitatif terutama dalam uji model.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi deskripsi tentang data sebagaimana focus kajian dan permasalahan, serta menjawab pertanyaan penelitian, yang mencakup: Karakteristik kompetensi kerja calon tenaga kerja Kota Bekasi sebelum mengikuti pelatihan; pelatihan yang paling sering diterapkan dalam meningkatkan kompetensi kerja tenaga kerja di Kota Bekasi; model pelatihan yang dipandang tepat dan memiliki keunggulan dalam meningkatkan kompetensi kerja calon tenaga kerja di Kota Bekasi.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran.