

Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kerja Nasional

(Febry Bernadetta)

Departemen Politik dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Diponegoro

Jl. Prof.H.Sudharto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id>.email : fisip@undip.ac.id

Abstrak

Sistem Standarisasi Kerja Nasional merupakan suatu fasilitator pemberdayaan masyarakat serta standar yang di tetapkan untuk menilai kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja agar relevan dengan kebutuhan berbasis kompetensi dan mampu bersaing secara global. Sistem Standarisasi Kerja Nasional yang meliputi kegiatan pelatihan, pemagangan, sertifikasi tenaga kerja telah tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012 yang mengacu kepada Sistem Standarisasi Kerja Nasional di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Semarang serta faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat terjalinya keberhasilan Sistem Standarisasi Kerja Nasional yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan bagaimana kegiatan pelatihan Tenaga Kerja Indonesia di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Semarang dari segi tenaga kerja maupun instruktur pelatih dengan menggunakan teori studi implementasi dan kebijakan publik sebagai pedoman penelitian.

Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa Implementasi Sistem Standarisasi Kerja Nasional dalam pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Semarang berjalan kurang efektif karena terbentur dalam hal komunikasi yang berbelit-belit, banyaknya tingkatan birokrasi yang terlewati sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif dan seringkali tidak menyampaikan isi kebijakan dengan efisien serta kurang disiplinnya sikap dalam setiap pelaku kebijakan sehingga tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan yang benar-benar berkompeten sesuai silabus yang sudah di atur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012, serta kurang berkompetennya instruktur dalam bahasa asing sehingga pelatihan bahasa asing tidak sepenuhnya sesuai dengan isi silabus kurikulum pelatihan Penata Laksana Rumah Tangga. Namun dalam segi fasilitas, pendanaan, serta alokasi waktu pelatihan dengan kurikulum bisa dikatakan sudah terbilang efektif pelaksanaannya.

Saran yang diberikan demi peningkatan kualitas program pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Semarang adalah perlu dilakukannya pemilahan instruktur secara ketat dengan tes kemampuan bahasa asing yang benar-benar berkompeten sehingga instruktur yang melatih tenaga kerja bukan hanya mantan Tenaga Kerja yang berkompeten saja namun juga seorang yang memiliki kemampuan mengajar .

Kata Kunci : Implementasi, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan,

Sistem Standarisasi Kerja Nasional, Pelatihan, Tenaga kerja.

Implementation of the Regulation the Minister of Manpower No. 5 of 2012 on the National Standardization System of Work

(Febry Bernadetta)

Departement of Politics and Government, Faculty of Politics and Social Science,

Diponegoro University

Jl. Prof.H.Sudharto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id>. email : fisip@undip.ac.id

Abstract

The National Work Standardization System is a community empowerment facilitator as well as a set standard for assessing the skills and skills of the workforce to be relevant to competency-based needs and able to compete globally. The National Standardization of Working System covering in training, apprenticeship, certification of labour which has been listed in the Regulation of the Minister of Manpower Number 5 of 2012. The purpose of this research is to know how Implementation of Regulation of Minister of Manpower Number 5 of 2012 which refers to National Work Standard System at Semarang Labour Training Center as well as any factors that support and inhibit the success of the effective national working standard system. This research uses qualitative method to describe how the training activity of Indonesian Workers in Semarang Training Center of Semarang in terms of labor and trainer instructor by using theory of implementation study and public policy as research guideline.

Based on the Research Result that the Implementation of National Work Standardization System in the training of Workers at Semarang Training Center of Semarang runs less effective because of collision in the convoluted communication because of the many levels of long bureaucracy and lack of discipline of his attitude in every policy actors so not all The workforce has the ability to be competent in accordance with the syllabus that has been set in the Regulation of Minister of Employment Number 5 of 2012. But in terms of facilities, funding, and the allocation of training time with the curriculum can be said to be effective implementation. Suggestion given for the quality improvement of worker training

program at Semarang Labour Training Center is the need to do strictly instructor sorting with competent foreign language skills test so that instructors who train the workforce are not only ex-Labour who are competent but Also a person who has the ability to teach so that the workforce is really effective in carrying out the training and their ability can be in accordance with the National Standardized Working System in the set.

Keywords: Implementation, Regulation of the Minister of Manpower,

National Work Standardization System, Training, Manpower.

A. Pendahuluan

Pada fenomena globalisasi ini tingkat kemajuan zaman semakin meningkat yang berdampak kepada kemajuan di bidang teknologi, komunikasi, informasi, dan transportasi yang memudahkan kehidupan manusia, meluasnya pasar untuk produk dalam negeri, mudah memperoleh informasi dan ilmu pengetahuan, berkembangnya turisme dan pariwisata, serta meningkatkan pembangunan negara. Indonesia sebagai negara berkembang dalam era globalisasi ini mengalami kepadatan penduduk semakin meningkat, hal tersebut berdampak kepada tingginya angka pengangguran serta semakin meningkatnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang ingin bekerja di luar Negeri.

Selain itu menurut sebagian orang bekerja di luar negeri memiliki pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan di Indonesia. Dengan meningkatnya Tenaga Kerja yang di kirim ke luar negeri tentu saja meningkatkan devisa negara serta mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Masalah penempatan yaitu dokumen legal, Dari sisi penempatan seringkali TKI yang ditempatkan berdokumen legal maupun yang tidak berdokumen ilegal dalam penampungan sampai ke negara tujuan hingga pemulangan kembali ke tempat daerah asal.¹ Sedangkan pada tahap rekrutmen banyak calon TKI yang mengalami penipuan oleh para calo, pungutan biaya yang cukup besar tanpa mengetahui standar yang pasti, pemalsuan ijazah dan identitas diri, kurangnya TKI memahami isi perjanjian kerja, kurangnya kelengkapan dokumen serta perekrutan sebelum adanya permintaan dari negara penerima.

Sedangkan dalam bidang pelatihan tenaga kerja sendiri permasalahan yang dihadapi pada umumnya terletak dalam kurangnya pelatihan yang luas terdapat populasi tenaga kerja yang semakin meningkat, kurangnya sarana dan wadah yang di berikan oleh pemerintah untuk melatih tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke luar negeri. Pelatihan tenaga kerja seringkali tidak menyampaikan pembelajaran yang diharapkan perusahaan, peserta pelatihan bisa jadi di ikut sertakan mengikuti program pelatihan padahal mereka tidak memiliki ketrampilan dasar, program pelatihan bisa jadi memiliki materi, tujuan dan metode yang keliru, kecurangan modul pelatihan yang tidak sesuai dengan modul yang asli, serta tidak berkompent nya pelatih tenaga kerja karena kurang memiliki skill dalam mengajar. an dokumen serta perekrutan sebelum adanya permintaan dari negara penerima.

Melihat fenomena tersebut pemerintah membuat Undang-Undang dan peraturan yang berguna untuk mengatur penempatan dan pelatihan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan tentang tenaga kerja Indonesia ke luar negeri telah di atur dalam Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.

Dalam Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 telah dibahas secara rinci aturan-aturan ketenagakerjaan, hak-hak dan kewajiban tenaga kerja serta divisi yang berada di dalam Kementerian Tenaga Kerja serta tugas-tugas yang dilaksanakan. Namun lebih spesifik lagi bila kita ingin melihat pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, hal tersebut telah terinci diatur dalam

¹ Jusuf Rianto, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan, Insan Cendekia, Jakarta, 2001, hlmn 22

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional yang juga membahas bentuk-bentuk pelatihan Tenaga Kerja serta standar-standar nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka mencapai tujuan standarisasi kompetensi kerja nasional di Indonesia, serta bagaimana Sertifikasi Kompetensi Kerja tersebut dapat dijalankan.

Maka, dari itu penulis tertarik mengkaji dan meneliti berbagai permasalahan pelatihan dalam melatih tenaga kerja Indonesia serta mengkaji sejauh mana keberhasilan implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 tahun 2012 dalam mengatur sistem pelatihan ketenagakerjaan secara nasional serta melihat faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan pelatihan tenaga kerja dalam upaya peningkatan tenaga kerja Indonesia yang mandiri dan berkompotensi.

B. Tinjauan Pustaka dan Metodologi

B.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan beberapa pemikiran teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka sebagai instrumen analisis yaitu :

1. Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Tanpa implementasi, suatu kebijakan hanyalah merupakan sebuah dokumen yang tidak bermakna dalam kehidupan bermasyarakat.² Sedangkan kebijakan publik merupakan proses yang dilakukan oleh pemerintah atau pemegang kekuasaan yang berdampak luas terhadap masyarakat. Kebijakan publik merupakan suatu proses untuk mengumpulkan semua permasalahan yang ada dan dibentuk untuk menjadi sebuah arah tujuan mencapai tujuan tertentu. Kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah. Suatu kebijakan harus dilakukan dan bermanfaat bagi kehidupan bersama serta harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan tidak menimbulkan kerugian, di sinilah pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan.³

2. Implementasi Kebijakan Pelatihan tenaga kerja

Pelatihan tenaga kerja pada umumnya merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang/ pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan tenaga kerja juga sebagai pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk membantu mengembangkan kemampuan - kemampuan yang memungkinkan seseorang dapat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, penyelenggaraan pelatihan kerja mengacu pada standar kompetensi kerja. UU nomor 13 tahun 2003 ini bersinergi dengan Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomer 5 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa

² Said Zanal Abidin , Kebijakan Publik, Jakarta, Salemba Humanika, 2012, hlmn 146

³ Sahya Anggara, Kebijakan Publik, Bandung: Pustaka Setia, 2014, hlm 35

kurikulum pendidikan juga harus memperhatikan tuntutan dunia kerja dan sertifikasi lulusannya.

Materi pelatihan pada umumnya menggunakan bahan tertulis sebagai dasar instruksi, pemeriksaan dan referensi agar dengan mudah dapat dipelajari oleh peserta diklat.

Maka dari itu implementasi kebijakan pelatihan dapat ditelaah dari 3 hal:

1. Mudah tidaknya masalah yang akan digarap dikendalikan
2. Kemampuan keputusan kebijaksanaan untuk menstrukturkan secara tepat proses Implementasinya.
3. Pengaruh langsung berbagai variabel politik terhadap keseimbangan dukungan bagi tujuan yang termuat dalam keputusan kebijaksanaan tersebut.

B.2 Metodologi

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analitis, dimana penelitian berfokus mendeskripsikan serta menganalisa implementasi kebijakan pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kerja Nasional, Pelatihan tenaga kerja di BLKLN Semarang serta faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan pelatihan tenaga kerja di BLKLN Semarang.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan situasi BLKLN Semarang sebagai lokasi penelitian, sampai menganalisa kendala-kendala yang dihadapi. Selain itu peneliti melakukan wawancara dengan narasumber atau informan yaitu Kepala Balai Latihan Kerja Luar Negeri hingga instruktur pelatih tenaga kerja. Selain itu peneliti melakukan pencarian informasi sehubungan dengan Implementasi Sistem Standarisasi Kerja Nasional terhadap pelatihan tenaga kerja Indonesia melalui media-media seperti media elektronik maupun media lain seperti buku, jurnal, transkrip serta dokumen-dokumen lainnya. Teknik analisis data peneliti melakukan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. Pembahasan

C.1 Implementasi Permenakertrans No. 5 tahun 2012 di BLKLN SEMARANG

A. Sistem Standarisasi Kerja Nasional

SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. SKKNI juga merupakan sebuah fasilitator pemberdayaan masyarakat yang merupakan rumusan kemampuan kerja dan mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan keahlian serta sikap kerja fasilitator

pemberdayaan masyarakat yang relevan dengan standar yang di terapkan. SKKNI merupakan standar yang menentukan sikap kerja yang harus relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang di tetapkan sesuai dengan perundang-undangan. SKKNI disusun berdasarkan tahapan penyusunan draft yang meliputi peta fungsi kompetensi, uraian unit-unit kompetensi. Draft tersebut berisi kompetensi-kompetensi pelatihan apa saja yang ingin di latih serta bagaimana uraian dari pelaksanaan pelatihan tersebut.

Untuk mewujudkan terciptanya kegiatan pelatihan yang berbasis kompetensi Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional bersumber dari

- A. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang di alokasikan di setiap instansi teknis.
- B. Partisipasi masyarakat atau pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012 pasal 27 mengatakan bahwa :

1. Pembinaan operasionalisasi penerapan Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional meliputi pembinaan terhadap industri, asosiasi profesi, kelembagaan pendidikan dan pelatihan dan kelembagaan sertifikasi profesi.
2. Pembinaan terhadap industri mencakup penerapan SKKNI dalam rekrutmen berbasis kompetensi, evaluasi kompetensi dan pemeliharaan kompetensi tenaga kerja.
3. Pembinaan terhadap profesi mencakup pembinaan pembelajaran sepanjang hayat berbasis kompetensi, perencanaan karir berbasis kompetensi, pengembangan asosiasi profesi dalam pemeliharaan kompetensi anggotanya.
4. Pembinaan terhadap kelembagaan pendidikan dan pelatihan mencakup penerapan SKKNI dalam pengembangan kurikulum dan silabus berbasis kompetensi, pengembangan instruktur berbasis kompetensi dan proses pembelajaran/ pelatihan dan asesmen berbasis kompetensi.
5. Pembinaan terhadap kelembagaan sertifikasi kompetensi mencakup penerapan SKKNI dalam pengembangan skema sertifikasi dan lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi.

Maka, bila dapat di analisa penerapan SKKNI di BLKLN Semarang belum sepenuhnya mengikuti prosedur dan ketentuan yang ada di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 tahun 2012. Pasalnya penerapan SKKNI di BLKLN Semarang yang merupakan penyalur tenaga kerja penata laksana rumah tangga belum memenuhi persyaratan dan ketentuan sepenuhnya karena sejauh ini pelaksanaan penerapan SKKNI masih hanya berkutat dalam pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan silabus dan kurikulum untuk membentuk sebuah profesi yang sesuai dengan kebutuhan industri dan bila di analisa kelemahan pelaksanaan penerapan SKKNI di BLKLN Semarang terletak belum terlihatnya pembinaan terhadap kelembagaan sertifikasi kompetensi mencakup penerapan SKKNI dalam pengembangan skema sertifikasi dan lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi.

B. Pemilahan Instruktur

Instruktur pelatih merupakan salah satu sumberdaya pendukung keberhasilan tercapainya pelatihan tenaga kerja yang berkompetensi. Kementerian Tenaga Kerja Pusat gandeng perusahaan swasta untuk melatih instruktur tenaga kerja di daerah. Kerjasama tersebut dilakukan melalui Ditjen Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas. Kerjasama ini dilakukan supaya pelatihan yang ada menghasilkan kebutuhan pasar dan industri. Tiap-tiap daerah mengirimkan instruktur pelatih tenaga kerja lalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instruktur pelatih tenaga kerja dan Kementerian Tenaga Kerja bekerja sama dengan BLK dari tiap daerah untuk melatih instruktur tenaga kerja. Dalam mencari instruktur BLKLN Semarang sendiri bekerja sama dengan BLK lain nya yang berada di Kota Semarang dan Kementerian Tenaga Kerja Pusat untuk mencari instruktur bahasa asing sesuai negara tujuan yang akan bekerja dan ketrampilan yang ada. Seleksi pemilahan yang dilakukan biasanya berupa daftar instruktur –instruktur yang sudah memiliki pengalaman menjadi tenaga kerja serta paling tidak sekurang-kurangnya tamat pendidikan kuliah D3. Daftar instruktur tersebut di peroleh karena instruktur tersebut sudah sering digunakan untuk menjadi pelatih tenaga kerja baik di BLK ataupun perusahaan industri yang membutuhkan instruktur pelatih tenaga kerja.

Instruktur pelatih yang melatih di BLKLN tidak semua memiliki sertifikat pelatih, artinya tidak semua instruktur pelatih telah mengikuti pelatihan yang resmi sebagai instruktur pelatih, hal tersebut terjadi karena keterbatasan waktu dan biaya. Hal tersebut tidak seimbang dengan adanya standar kurikulum dan kompetensi yang sudah ditentukan bahwa sebaiknya instruktur pelatih sudah bersertifikasi pelatihan.

Selain itu tidak semua instruktur pelatih memiliki ketrampilan yang memadai sesuai kebutuhan yang berbasis kompetensi dan relevan. Pada kenyataannya tidak semua instruktur menguasai bahasa asing dengan lancar dengan benar, instruktur cenderung menguasai percakapan umum saja sehingga praktek pelaksanaan pelatihan bahasa cenderung kurang maksimal. Instruktur seringkali tidak menyampaikan kebutuhan pelatihan secara apa adanya.

Di BLKLN Semarang sendiri jumlah instruktur tetapnya hanyalah 3 yaitu sebagai instruktur penata laksana rumah tangga dan baby sister, sedangkan untuk Instruktur pelatih bahasa cenderung kurang jelas keberadaannya dan tidak menetap. Paling tidak instruktur pelatih bahasa mandarin, bahasa kantonis atau bahasa arab di ambil dari tenaga kerja yang pernah bekerja di luar negeri, sedangkan untuk instruktur bahasa Inggris biasanya merupakan satu dengan instruktur penata laksana rumah tangga atau instruktur baby sister.

Hal-hal yang dilakukan oleh instruktur pelatih dalam kegiatan pelatihan TKI selain pelatihan bahasa dan ketrampilan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur melakukan penilaian ulang bila peserta belum memenuhi indikator unit Kompetensi yang di latih
2. Instruktur mengidentifikasi kelemahan peserta dalam memahami materi dan memberikan bimbingan atau pelajaran tambahan.
3. Instruktur menggunakan metode pelatihan dan metode evaluasi lain untuk membimbing peserta agar kompeten.

4. Instruktur menilai hasil ujian atau tes yang diberikan kepada calon tenaga kerja dengan cara memberikan metode pelatihan dan metode evaluasi lain untuk membimbing peserta tersebut agar kompeten.
5. Bila ada perbaikan dalam ujian, instruktur melakukan penilaian ulang dengan cara memberikan tugas dengan materi yang sama maksimum 2 kali kesempatan
6. Instruktur merekam hasil penelitian ulang dan mencantumkan nilai yang tertinggi pada rekapitulasi nilai.

C. Bentuk Pelatihan Tenaga Kerja di BLKLN Semarang

Bentuk-bentuk pelatihan TKI terdiri dari pelatihan bahasa asing seperti bahasa Inggris, mandarin dan kantonis, lalu pelatihan baby sitter dan pelatihan penata laksana rumah tangga. Sebelum dilatih TKI juga diberi pembekalan yang berupa motivasi sebelum bekerja karena tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri pada umumnya memiliki permasalahan keluarga dan ekonomi sehingga tentang Remitansi, Dokumen Diri, Perjalanan dan perjanjian kerja agar ketika sedang melakukan perjalanan nantinya tidak akan mengalami kesulitan.

Pelatihan dalam BLKLN ini setiap kelas dibatasi oleh 20 peserta dengan instruktur satu hingga dua orang. Motivasi dan penyemangat tersebut sangat berguna nantinya untuk kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri ketika bekerja. Selain pembekalan melalui motivasi calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri juga mendapatkan pembekalan. Sebagian besar peserta pelatihan di BLKLN Semarang merupakan tenaga kerja yang akan di kirim ke luar negeri seperti : Malaysia, Singapura, Philipina, Taiwan dan Thailand. Namun ada juga beberapa siswa tamatan SMA/SMK yang ingin bekerja di Jepang, maka BLKLN Semarang mengadakan kegiatan pelatihan dan pemagangan.

Kegiatan Pelatihan calon tenaga kerja yang berupa penata laksana rumah tangga berbeda dengan kegiatan pelatihan pemagangan yang hendak dikirim ke Jepang karena pada umumnya siswa tamatan SMA/SMK yang akan dikirim ke Jepang tidak hanya berfokus kepada kegiatan penata laksana rumah tangga saja namun juga kepada home industry dan kantor.

Kegiatan pelatihan dan pemagangan siswa-siswi ke Jepang ini dimulai sejak mulai tingginya peminat siswa-siswi tamatan SMA/SMK yang hendak ingin bekerja di Jepang, karena Jepang di anggap memiliki lowongan pekerjaan yang di anggap mampu meningkatkan skill yang telah mereka terima di bangku SMA. Berikut hasil paparan kegiatan pelatihan tenaga kerja.

C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Keberhasilan SKKNI

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu alat penggerak terjadinya sebuah implementasi kebijakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik sebuah kebijakan tidak dapat berjalan dengan baik dan efektif. Komunikasi yang efektif akan terlaksana apabila para pengambil keputusan hanya bisa di dapat melalui komunikasi yang baik. Komunikasi juga merupakan fasilitas yang

mengangkat nilai-nilai terpenting dalam sebuah kebijakan agar sebuah kebijakan dapat terlaksana secara optimal.

Komunikasi yang terjalin di dalam BLKLN tidak hanya berbicara tentang kebijakan namun juga berbicara tentang bagaimana penyesuaian desain program pelatihan yang ada di dalam silabus kurikulum yang sesuai dengan SKKNI namun dapat memaksimalkan waktu dan dana secara cepat.

Komunikasi merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan SKKNI karena melalui komunikasi setiap kepentingan dan permasalahan yang terjadi di dalam BLKN dapat di selesaikan. Komunikasi juga berbicara bagaimana sebuah program dapat di evaluasi melalui rapat yang dilaksanakan setaun 3 kali tersebut, walaupun komunikasi yang terjalin di dalam rapat cenderung kurang transparan, apa adanya hanya membeberkan permasalahan umum saja padahal agar efektif pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan yang di hadapi organisasi dalam artian bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan ketrampilan.

Dalam meningkatkan pembelajaran, para karyawan atau pekerja harus menyadari akan perlunya memperoleh informasi baru atau mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru serta mempertahankan keinginan untuk terus belajar selain itu agar efektif pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan yang di hadapi di dalam BLKLN, dalam artian komunikasi di dalam kebijakan pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja calon tenaga kerja dan sistem di BLKN itu sendiri.

2. Sumberdaya

Sumberdaya dapat berupa sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumberdaya finansial. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan pelatihan TKI sumberdaya terletak ke dalam organisasi komite standar kompetensi dan instruktur pelatih TKI. Sumberdaya yang memadai yakni kemampuan seseorang untuk mampu melihat permasalahan yang terjadi di tiap pribadi tenaga kerja dan permasalahan tenaga kerja pada umumnya sehingga mampu menghasilkan kebijakan yang tepat dan berguna untuk keberhasilan pelatihan Tenaga Kerja yang berkompetensi.

Dapat dikatakan secara teknis, sumberdaya dalam kegiatan implementasi pelatihan tenaga kerja di BLKLN Semarang masih kurang memadai karena kurang berkompeten nya instruktur dan alokasi waktu yang kurang efisien selain itu kurang efektifnya kinerja instruktur dalam pelatihan yang tidak sebanding dengan kinerja pegawai BLKLN yang cenderung efektif sehingga menyebabkan BLKLN masih di cap kurang kinerja nya dalam penghasilan tenaga kerja yang berkompeten. Hal tersebut tidak seimbang dengan pendanaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja pusat yang di rasa cukup untuk membiayai tenaga kerja yang ingin dilatih, sehingga sumberdaya yang telah di punya BLKLN dalam bentuk fasilitas dan dana masih kurang seimbang. Pembiayaan dalam pelatihan tenaga kerja sepenuhnya masih bergantung dari Dinas Tenaga Kerja Pusat artinya BLKLN kurang memiliki kreativitas dan inisiatif untuk memancing tenaga kerja menjadi lebih memilih BLKLN daripada PJTKIS.

Sumberdaya secara fasilitas yang meliputi ruangan kelas, mushola, alat praktek pelatihan seperti speaker, AC, ruangan lab. Komputer, ruangan praktek pelatihan kebersihan dan rumah tangga dan bayi secara muatan dan kebersihan bisa dikatakan cukup baik namun masih kurang dalam laboratorium bahasa dan alat praktek pengajar bahasa yaitu kamus bahasa Kantonis dan bahasa Philipina. Karena sejauh ini kamus yang terdapat dalam BLKLN masih berkisar yaitu kamus bahasa mandarin dan inggris saja.

Implementasi kebijakan pelatihan tenaga kerja memang tidak mudah untuk dilaksanakan namun bila semua aspek pendukung sumberdaya tadi dapat terlaksana bukan tidak mungkin sumberdaya menjadi faktor pendukung keberhasilan SKKNI dan mengurangi permasalahan TKI yang terus menerus terjadi.

3. Disposisi

Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdik dan sifat demokratis.

Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Keberhasilan disposisi dinilai dalam 2 hal yaitu :

- A. Pengangkatan birokrasi. Birokrat yang terlibat akan menimbulkan hambatan ataupun keuntungan terhadap berjalannya sebuah kebijakan. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
- B. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

Di BLKLN Semarang inisiatif untuk memerangi kecurangan yang terjadi dalam kecurangan yang oleh PJTKIS masih dikatakan kurang, hal tersebut karena BLKLN seringkali menganggap hal tersebut bukan menjadi wewenang mereka melainkan wewenang Dinas Tenaga Kerja Pusat. Kecurangan yang dilakukan dalam bentuk modul bahasa yang tidak sepenuhnya mengikuti SKKNI dan kurikulum yang ada merupakan sebuah pelanggaran yang harus diselesaikan, pasalnya pelatihan menjadi tidak efektif dan asal-asalan. Karena seperti yang kita ketahui bahwa negara kita masih kurang dalam kemampuan berkomunikasi secara bahasa, hal tersebut mengakibatkan bahwa peminat negara asing yang menginginkan tenaga kerja indonesia menjadi sedikit.

Sikap dan perilaku pelaksana kebijakan menentukan arah terjalannya komunikasi dan kebijakan yang efisien. Disposisi dalam BLKLN yang berupa sikap dan karakteristik pegawai dan instruktur sejauh ini masih dikatakan cukup baik terbukti dari kebersamaan dan

tidak adanya sifat saling membedakan antara pegawai BLKLN yang notabene sudah lebih mempunyai jabatan ketimbang instruktur pelatih yang lebih kaya akan pengalaman.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi dalam proses pelatihan tenaga kerja masih terbilang cukup berbelit-belit. Hal tersebut dikarenakan jumlah agensi luar negeri yang terlalu banyak sehingga hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan kepada agensi dalam negeri yang mengurus jumlah tenaga kerja yang akan dikirim dan dilatih. Melihat fenomena tersebut BNPTKI yakni sebagai Badan Nasional Penempatan Tenaga Kerja Indonesia harusnya mampu bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja, BLKLN dan PJTKIS untuk mampu menutupi setiap permasalahan yang ada dari proses pendaftaran, pelatihan serta penempatan.

Struktur birokrasi merupakan faktor pendukung utama terjalinya sebuah implementasi kebijakan yang terjalin. Dengan struktur birokrasi yang berjumlah lumayan banyak tersebut setiap bagian memiliki tugas dan bagian nya masing-masing. Secara umum struktur birokrasi di BLKLN sudah dikatakan cukup baik karena masing-masing personal mampu mengatasi permasalahan nya sendiri dengan baik dan bekerja secara optimal.

D. Penutup

Program Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang di terapkan di BLKLN merupakan bentuk dari implementasi peraturan menteri ketenagakerjaan dan di wujudkan bersama dengan instruktur pelatih dan tenaga kerja. Bentuk pelatihan yang terdapat di BLKLN Semarang adalah pelatihan bahasa mandarin, bahasa inggris, bahasa kantonis, baby Sitter serta pembersih rumah tangga. Dalam proses pelatihan kecurangan kerap terjadi antara PPJTKIS dengan BLKLN dalam pelatihan tenaga kerja. Kecurangan terjadi PPJTKIS terburu-buru dalam pengiriman tenaga kerja dan pemalsuan modul pelatihan, sehingga pelatihan menjadi terburu-buru dan tidak maksimal.

Pelatihan bahasa masih kurang maksimal karena instruktur di BLKLN belum cukup kompeten, karena instruktur yang mengajar tidak semuanya memiliki ketrampilan mengajar. Birokrasi yang terjalin di dalam pelatihan tenaga kerja masih dikatakan berbelit-belit dan kurang maksimal karena tidak ada lembaga yang berwenang secara efektif, sehingga komunikasi pun menjadi terdirtorsi di tengah jalan. Dapat dikatakan pelatihan tenaga kerja di BLKLN Semarang secara keseluruhan sudah cukup baik pelaksanaannya. Hanya saja kelemahan terletak dalam kurangnya instruktur yang kreatif dan cerdas dalam penyampaian materi khususnya di bidang bahasa dan kurang kuatnya BLKLN dan Kementerian Tenaga Kerja Pusat sebagai birokrat peningkatan mutu tenaga kerja dalam memerangi kecurangan yang di lakukan oleh PJTKIS dalam bentuk modul maupun proses pelatihan yang kurang efektif.

Daftar Pustaka

I. Buku

Iskandar.2009. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta : Gaung Persada Press.

Melayu S.P Hasibuan .2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Remaja Rosdakarya.

Sjafri Mangkuprawira.2004.Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.

Jakarta: Ghalia Indonesia.

Jusuf Rianto.2001.Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. Jakarta : Insan Cendekia.

AG.Subarsono.2005. Analisis Kebijakan Publik.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sahya Anggara.2014.Kebijakan Publik.Bandung: Pustaka Setia.

Nanang Fattah.2014.Analisis Kebijakan Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya

II Jurnal

Centre for Public Policy and Management Studies Jurnal Administrasi Publik

(JAP) Volume I di akses pada Jumat 27 Januari 2017, pukul 22 : 15 WIB

III Dokumen

1.Semarang dalam angka BPJS tahun 2012-2015

2. Balai Latihan Kerja Luar Negeri Semarang

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomer 5 tahun 2012

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer

8 tahun 2012