

PEMBINAAN PELATIHAN SEBAGAI STRATEGI MEMBENTUK TENAGA KERJA TERAMPIL

Oleh :

Dyah Kusumawati*)

Abstraksi

Salah satu masalah tenaga kerja di Indonesia yang masih perlu diselesaikan adalah masalah tenaga kerja tidak produktif karena mereka tidak memiliki keterampilan. Sedangkan di era globalisasi saat ini tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya berpendidikan tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendukung pendidikan mereka dan pekerjaan mereka.

Meningkatkan kompetisi antara pencari kerja mengharuskan mereka untuk memiliki keterampilan khusus dan bisa mereka mendapatkan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta. Oleh karena itu ada kebutuhan untuk bimbingan pelatihan tujuan pelatihan yang ada pelatihan sehingga dapat terwujud.

Kata kunci: pelatihan, strategi, tenaga kerja terampil

A. PENDAHULUAN

Di dalam GBHN ditegaskan bahwa pembangunan ketenaga-kerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan

kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja.

Sehubungan dengan hal itu ternyata dalam kenyataannya masih banyak permasalahan-permasalahan yang masih harus diselesaikan, antara lain :

a. Anggapan Salah tentang Jumlah Penduduk yang Besar

Anggapan yang salah mengenai jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan di dalam pembangunan perlu untuk diluruskan. Jumlah penduduk yang sangat besar hendaknya dijadikan sebagai suatu keunggulan yang apabila dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang sangat besar

b. Tingkat Pendidikan yang Rendah

Dari segi pendidikan, sumber daya manusia Indonesia memang relative berpendidikan rendah karena sebagian besar hanya menamatkan pendidikannya sampai tingkat sekolah dasar. Ditinjau dari kelompok umur nampak bahwa semakin tinggi kelompok umurnya maka semakin tinggi pula prosentase yang putus sekolah.

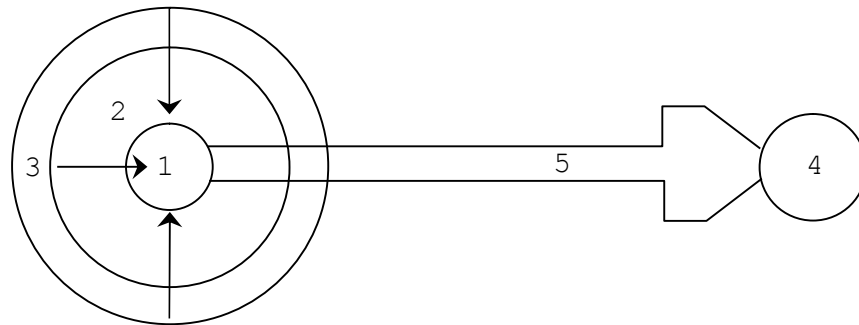
c. Struktur Pendidikan Tidak Sesuai dengan Permintaan Lapangan Kerja

Dari segi struktur pendidikan terdapat kekurangan tenaga kerja ahli dan terdidik di bidang-bidang tertentu di satu pihak dan adanya pengangguran terdidik di pihak lain.

d. Adanya Pergeseran Pasaran Kerja

Pergeseran pasaran kerja dari sektor pertanian ke sektor non pertanian seperti industri dan jasa tidak semata-mata dikarenakan oleh penanaman modal yang ada tetapi juga disebabkan karena kejenuhan dari tenaga kerja usia produktif yang mempunyai selera berbeda, beralih ke arah non pertanian.

Permasalahan-permasalahan di atas dapat terlihat secara jelas melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 1 : Permasalahan SDM dengan lowongan pekerjaan

Keterangan :

1. SDM kualitas tinggi & khusus
2. SDM kualitas sedang
3. SDM tanpa kualitas
4. Lowongan pekerjaan
5. Merlalui proses OJT & apprenticeship

B. PEMBAHASAN

Ketertinggalan tenaga kerja di Indonesia

Ketertinggalan terjadi ketika seorang tenaga kerja tidak lagi memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang penuh dengan tantangan. Dengan perubahan yang cepat di bidang teknis tinggi seperti keteknikan dan komputerisasi administrasi, ketertinggalan dapat terjadi secara cepat.

Ketertinggalan bisa jadi sebagai hasil dari kegagalan seseorang untuk mengadaptasikan dirinya pada teknologi baru, prosedur baru dan perubahan-perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan lingkungan maka semakin memungkinkan ketertinggalan terjadi pada tenaga kerja. Demikianlah yang terjadi di Indonesia, bahwa tenaga kerja Indonesia sebagian besar justru berada di tingkat ketertinggalan daripada tenaga kerja negara tetangga. Banyak faktor dan aspek yang menyebabkan hal itu terjadi sehingga di sinilah perlunya suatu pembinaan pelatihan supaya dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil dan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan terutama di era globalisasi seperti sekarang ini.

Pentingnya Pembinaan

Pembinaan dalam bahasa asing disebut *coaching*. Apa yang menarik dari *coaching* atau pembinaan ini?.... **Pembinaan** adalah seni dan praktek inspirasi, energi, dan memfasilitasi kinerja, pembelajaran dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan.

Manfaat Pembinaan

Manfaat dari adalah pembinaan adalah membuka potensi, organisasi, dan diri tenaga kerja untuk mengidentifikasi dan menentukan tujuan khusus dari tenaga kerja. Selain itu, pembinaan juga membantu individu mengatasi masalah-masalah yang kompleks atau signifikan dalam mencapai tujuan dan melakukannya dengan cara memperhatikan tiap individual.

Dalam dunia pekerjaan, khususnya untuk pengembangan tenaga kerja diperlukan juga seni di dalamnya sekalipun memang tidak terlepas dari ilmu pengetahuan di dalam pelatihan. Namun, pembinaan lebih cenderung kepada seni dalam suatu pelatihan, sementara perhatian pada teknik hanya sedikit. Pembina sepenuhnya terlibat dengan proses pembinaan yang menimbulkan kecerdasan, intuisi dan imajinasi yang dapat menciptakan tenaga kerja menjadi luar biasa.

Dari seni berkembang menjadi inspirasi, yang membantu tenaga kerja untuk mengembangkan potensi sesungguhnya melalui peningkatan kesadaran, inspirasi ide-ide baru dan mendorong kreatifitas sehingga dari inspirasi dapat menimbulkan energi bagi tenaga kerja melalui komunikasi yang efektif, meminta saran, dan membangun sikap `bisa`.

Pembinaan memungkinkan tenaga kerja untuk memiliki wawasan atau ide kreatif dan berpikir sesuatu untuk dirinya sendiri. Pembinaan juga membentuk suatu motivasi kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya yaitu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih besar dalam diri tenaga kerja sehingga, proses pembelajaran kemudian mengacu pada

wawasan yang lebih luas, bagaimana mendekati tugas atau menguasai teknologi baru, mencari langsung di luar tujuan, kinerja masa depan organisasi.

Tujuan Pembinaan

Tujuan pembinaan adalah mengarahkan visi, menciptakan suatu dorongan motivasi, sehingga dapat memberdayakan orang yang sedang dilatih seperti karyawan melalui membangun hubungan yang lebih kuat terhadap tujuan hidup atau sasaran keberhasilannya.

Oleh karena itu perlu sekali di dalam setiap organisasi atau perusahaan dilakukan pembinaan, melalui pembinaan kita dapat mengenali karakter dari masing-masing tenaga kerja sehingga kita dapat melihat bahwa sesungguhnya didalam diri setiap tenaga kerja memiliki potensi yang dapat di kembangkan dan juga mereka merupakan bibit - bibit unggul bagi masa depan organisasi atau perusahaan.

Pentingnya pelatihan

Hal penting dalam dunia pasaran kerja adalah ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan memiliki wawasan luas dalam memenuhi tuntutan lowongan kerja yang ada. Dewasa ini penempatan tenaga kerja dalam pekerjaan tidak langsung menjamin mereka akan berhasil dalam pekerjaannya.

Tenaga kerja baru sering kali merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Itulah sebabnya suatu pelatihan sering diadakan oleh suatu organisasi atau perusahaan supaya tenaga kerja yang mereka miliki mempunyai suatu ketrampilan yang memang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Namun lebih lanjut lagi adalah apakah pelatihan yang selama ini diadakan telah menghasilkan seorang tenaga kerja atau sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh tuntutan ketrampilan suatu pekerjaan yang ada. Ternyata belum tentu juga. Hal ini lebih disebabkan karena terkadang pelatihan yang diadakan kurang tepat sasaran sehingga perlu juga diadakan suatu pembinaan terhadap pelatihan yang ada supaya apa yang menjadi tujuan pelatihan dapat tercapai.

Sementara itu kebutuhan tenaga kerja terampil mutlak harus dipenuhi di era persaingan dalam memperebutkan lowongan pekerjaan yang terbatas jumlahnya. Padahal kita semua tahu bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah masalah yang serius untuk segera ditangani mengingat begitu banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki negara Indonesia tetapi sayangnya mereka adalah sumber daya manusia yang tergolong bukan tenaga kerja yang terampil sehingga di dalam persaingan kerja posisi mereka selalu kalah dibanding dengan tenaga kerja-tenaga kerja dari negara tetangga.

Dari permasalahan-permasalahan di atas dapat kita uraikan langkah-langkah yang seharusnya bisa ditempuh untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang berpendidikan dan terampil sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Langkah awal adalah bahwa kita harus mengubah anggapan tentang jumlah penduduk yang besar hanya sebagai beban dalam pembangunan. Kita harus tanamkan *image* bahwa jumlah penduduk yang besar adalah potensi

bagi modal dasar pembangunan asalkan mereka dibina dan dikelola secara efektif. Selain itu penduduk mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi karena pada dasarnya penduduk adalah sebagai konsumen pengguna barang dan jasa produksi dan sebagai sumber tenaga kerja. Dalam hal ini penduduk adalah sumber tenaga kerja produktif yang dapat menjamin perkembangan ekonomi.

Yang kedua adalah bahwa secara umum kondisi tenaga kerja Indonesia berpendidikan rendah. Kondisi ini disebabkan karena beberapa hal, antara lain kurangnya kesadaran penduduk akan arti pentingnya pendidikan dan biaya pendidikan yang relatif mahal. Dalam hal ini diperlukan kerjasama antara Dinas Pendidikan dan Instansi-instansi lain yang terkait untuk dapat menumbuhkan kesadaran tentang arti pentingnya pendidikan dan me "*manage*" secara baik pengelolaan pendidikan agar masyarakat tidak terlampau terbebani dengan biaya pendidikan.

Permasalahan yang ketiga dan keempat adalah rangkaian permasalahan yang selalu ada secara bersamaan karena dengan adanya pergeseran pasaran kerja akhirnya muncul struktur pendidikan yang tidak sesuai dengan permintaan lapangan kerja. Dari sinilah muncul tenaga kerja-tenaga kerja yang tidak produktif dan tidak efisien. Banyak penduduk yang berpendidikan tinggi tetapi ternyata mereka pun banyak yang menjadi pengangguran atau apabila bekerja, apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan ilmu yang mereka dapatkan pada saat pendidikan.

Oleh sebab itu disamping pendidikan formal, pelatihan dan ketrampilan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan supaya menjadi tenaga kerja yang terampil dan siap pakai. Ada suatu pertanyaan mengapa sebuah pelatihan perlu diadakan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sederhana sekali sebenarnya jawaban atas pertanyaan itu bahwa suatu pelatihan penting diadakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena pelatihan merupakan instrument yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para pegawai atau karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Banyak ahli memberikan definisi tentang pelatihan tetapi secara garis besar **pelatihan** adalah suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi (Herman Sofyandi, 2008 : 113).

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera.

Menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield dalam Sjaefri Mangkuprawira (2004: 135) menyatakan bahwa ekonom ketenagakerjaan membagi program pelatihan menjadi dua , yaitu program pelatihan umum dan program

pelatihan spesifik. Pelatihan umum adalah sebuah pelatihan di mana tenaga kerja memperoleh ketrampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Sedangkan pelatihan spesifik adalah sebuah pelatihan di mana seorang tenaga kerja memperoleh informasi dan ketrampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya.

Efektifitas pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan benar dan tepat. Menurut Sjaefri Mangkuprawira (2004: 143) prinsip-prinsip pelatihan tersebut adalah :

1. Partisipasi

Bentuk pelatihan bagi tenaga kerja hendaknya dilakukan melalui pendekatan pendidikan orang dewasa. Partisipasi dari peserta belajar harus proaktif, terutama ketika teknik pelatihan di luar bentuk kuliah, seperti permainan peran, studi kasus, simulasi, praktikum dan sebagainya. Dengan pendekatan partisipasi, pelatihan akan memperbaiki motivasi dan mengajak peserta lebih memperkuat proses dan wawasan belajar.

2. Pendalaman

Pendalaman merupakan salah satu prinsip dari pelatihan yang berkelanjutan. Kebanyakan orang yang mengikuti pelatihan, pendalaman merupakan proses penanaman daya ingat. Misalnya, pada pertengahan dan akhir proses pelatihan, peserta pelatihan akan diuji

seberapa jauh daya ingat dan kemampuan analisis atau gagasan dalam menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah.

3. Relevansi

Keberhasilan proses belajar atau pelatihan dipengaruhi oleh materi atau muatan yang bermanfaat atau selaras dengan kebutuhan tertentu, sehingga respon-respon baru terhadap materi latihan memiliki hubungan yang positif dengan motif belajar dari para tenaga kerja melalui pemahaman, penghayatan dan penerapannya.

4. Pengalihan

Semakin dekatnya kebutuhan sebuah program pelatihan yang sepadan dengan kebutuhan dari pekerjaan maka akan semakin cepat seorang peserta pelatihan meyerapnya dalam menguasai pekerjaan.

5. Umpan Balik

Umpan balik memberikan peserta pelatihan tentang informasi kemajuan mereka. Dengan umpan balik maka peserta yang termotivasi dapat menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai proses belajar yang sangat cepat dan bermakna. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengukur kemajuannya dan mungkin juga tidak terdorong untuk maju.

6. Suasana Nyaman

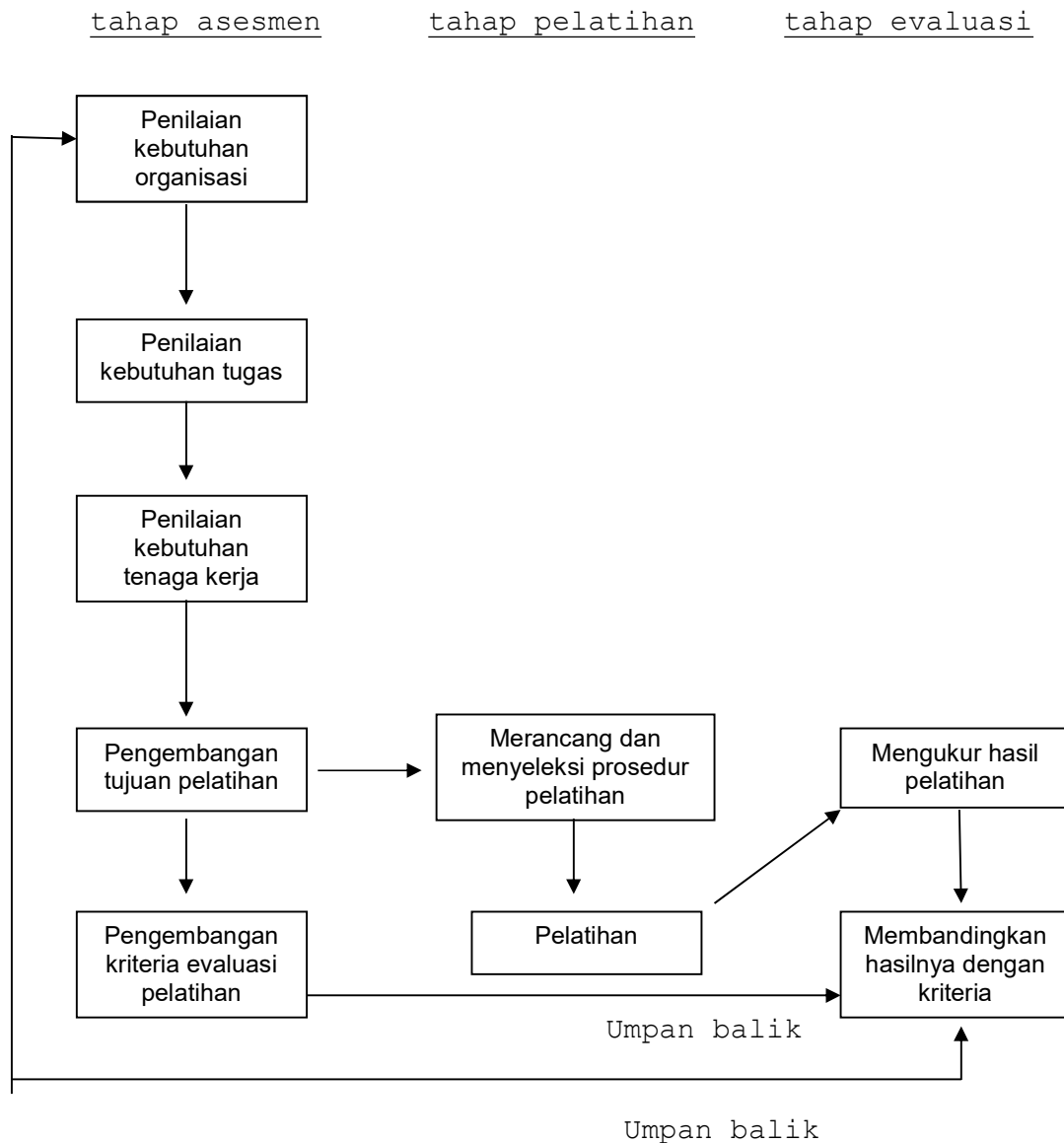
Peserta pelatihan harus terbebas dari tugas-tugas dan bahkan tekanan-tekanan pekerjaan. Mereka diasumsikan memiliki hasrat belajar

yang datang dari motivasi yang tinggi dan didukung dengan fasilitas yang baik. dengan demikian maka mereka benar-benar hanya berkonsentrasi pada proses belajar.

7. Memiliki Kriteria

Untuk menentukan apakah program pelatihan telah mencapai tujuannya, harus ada beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil pelatihan perlu dibuat. Hal ini penting dan perlu untuk menggunakan lebih dari satu kriteria dalam upaya untuk menentukan efek menyeluruh dari program pelatihan. Efek tersebut bisa diukur dari perubahan-perubahan yang sifatnya intelektual, sikap personal dan penguasaan teknis para peserta pelatihan.

Dari prinsip-prinsip di atas dapat digambarkan model proses pelatihan seperti di bawah ini :



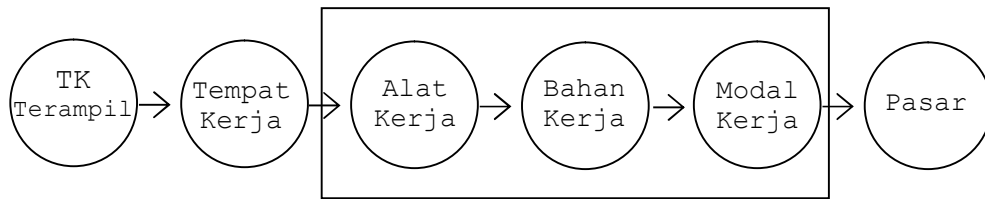
Gambar 2 : Model Proses Pelatihan

Penentuan materi pelatihan yang tepat diperlukan untuk membuat suatu pelatihan menjadi sesuatu yang efektif dan tepat guna. Pengemasan isi pelatihan yang tepat sasaran sangat berpengaruh terhadap keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap ilmu yang disajikan dalam pelatihan tersebut. Isi yang mudah dimengerti dan dilaksanakan akan mudah berpengaruh terhadap pemahaman peserta pelatihan sehingga tujuan diadakannya pelatihan

akan tercapai. Seperti dalam teori *Goal Setting* dari Locke (Riggio, 2003: 101), menyebutkan agar peserta pelatihan dapat termotivasi maka tujuan pelatihan harus jelas, spesifik, dapat dicapai dan sewaktu-waktu dapat di ukur.

Pendidikan dan pelatihan bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah tetapi menjadi kewajiban bagi kita semua untuk dapat membekali diri dengan kedua hal itu. Belum banyak pihak-pihak swasta yang terjun khusus dalam bidang pelatihan. Biasanya perusahaan-perusahaan tersebut memakai tenaga kerja siap pakai. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah iklan lowongan kerja yang mencantumkan persyaratan bagi orang yang sudah berpengalaman. Oleh karena itu sering terjadi pembajakan tenaga kerja terampil diantara perusahaan-perusahaan swasta maka seringkali pemerintah mengambil alih pelatihan tersebut. Pola pikir inilah yang harus diubah sehingga di kemudian hari pelatihan-pelatihan dapat digalakkan melalui peran serta swasta.

Sementara itu ada pandangan bahwa setiap peserta pelatihan diharapkan bisa langsung menjadi tenaga kerja yang mandiri padahal hal ini bukanlah tidak mungkin tetapi sulit untuk sepenuhnya berkembang karena seseorang yang terampil tidak semata-mata harus memiliki kemampuan teknis saja tetapi juga tempat kerja yang baik dalam arti fisik maupun psikologis, alat kerja, bahan kerja dan modal kerja untuk mengoperasikan pekerjaannya. Keenam komponen itu harus dimiliki bila kita ingin merebut **"pasar"**, ditambah pengetahuan kepemimpinan dan teknik manajemen yang baik.



Gambar 3 : Hubungan tenaga kerja terampil dengan kebutuhan pasar

Di dalam melakukan pelatihan-pelatihan diperlukan suatu strategi yang jitu supaya apa yang menjadi tujuan dari pelatihan itu bisa terwujud yaitu tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Pentingnya strategi

Strategi adalah kiat-kiat atau cara-cara yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Strategi pembinaan pelatihan diarahkan untuk memenuhi tuntutan pasaran kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan (Drs. Basir Barthos, 1990 : 98). Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya **Trilogi latihan kerja** sebagai berikut:

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus selalu sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu antara pendidikan dan latihan.

Dengan trilogi latihan kerja seperti di atas tampak jelas bahwa latihan kerja menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah dan swasta. Dalam hal ini perlu diadakan peraturan-peraturan yang mengatur tentang :

1. Partisipasi lembaga swasta yang bergerak di bidang pelatihan diberi kemudahan-kemudahan dan bantuan-bantuan berupa alat-alat pelatihan dan fasilitas kredit yang ringan.
2. Membuat undang-undang tentang sistem pelatihan nasional yang sejalan dengan undang-undang pendidikan.
3. Mengatur pelaksanaan *bekerja sambil belajar* (kejar) khususnya untuk pekerja di bawah usia kerja yang sudah terlanjur bekerja karena faktor-faktor tertentu yang sangat mendesak.
4. Mengatur tentang kelembagaan pelatihan baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta.

Pelatihan juga tidak hanya diberikan kepada mereka yang belum mendapatkan pekerjaan saja tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja supaya prestasi kerja mereka semakin meningkat karena tidak kita pungkiri bahwa kenyataannya banyak tenaga kerja kita yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka sebagai akibat semakin sempitnya lapangan kerja bagi mereka sehingga mereka menerima kedudukan apa saja dalam dunia kerja asal mereka bisa diterima sebagai karyawan mereka.

Menurut William B & Keith Davis (1996: 122) pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai macam metode, hanya yang sering digunakan antara lain adalah :

1. *Job instruction training*

Pelatihan diberikan secara langsung di tempat kerja di bawah instruksi seorang trainer, supervisor atau karyawan senior.

2. *Job rotation*

Pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain.

3. *Apprenticeship*

Dalam pelatihan, karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman.

4. *Lecture*

Pelatihan dengan cara pemberian teori secara lisan dan diorganisasi secara formal.

5. *Video presentation*

Pelatihan yang menggunakan televisi, film, slide dan sebagainya.

Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan dapat diukur melalui :

1. *Isi pelatihan*, relevan dan sejalan dengan kebutuhan atau up to date.
2. *Metode pelatihan*, sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. *Sikap dan ketrampilan instruktur*, bisa mendorong orang untuk belajar.
4. *Lama waktu pelatihan*, waktu pemberian dan penyampaian materi.
5. *Fasilitas pelatihan*, mengenai tempat, konsumsi dan fasilitas lainnya.

Pentingnya pelatihan berbasis kompetensi

Pelaksanaan suatu pelatihan oleh perusahaan atau organisasi sering mengalami kegagalan. Disamping jarang dilakukan analisis kebutuhan pelatihan juga karena pola pelatihan bersifat konvensional. Dengan demikian

pelatihan kurang mampu menjawab kebutuhan organisasi, individu karyawan, dan kebutuhan akan pekerjaannya. Hal penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah mensosialisasi para tenaga kerjanya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi tenaga kerja yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial pada perusahaan. Salah satu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Mengapa diperlukan?..... karena penempatan tenaga kerja dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin mereka akan berhasil. tenaga kerja baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka.

Permintaan pekerjaan dan kapabilitas tenaga kerja haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Meskipun para tenaga kerja telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya tenaga kerja dengan organisasi yang lebih datar menyebabkan tenaga kerja mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Melalui pelatihan berbasis kompetensi, tenaga kerja terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir tenaga kerja, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan. Pengembangan dapat membantu tenaga kerja agar mampu mengatasi tanggung jawabnya di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah

menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan tenaga kerja melalui paket pelatihan dan pengembangan. Hal demikian tidak bisa ditunda-tunda lagi khususnya di Indonesia, yang persoalan utamanya adalah kualitas SDM yang kurang terampil dan kurang berkualifikasi. Padahal, di era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM yang bermutu.

Satu hal lagi, seperti halnya sebuah proses pembelajaran, UNESCO dalam paradigma pendidikan yang terbaru menekankan bahwa sasaran pendidikan diarahkan pada :

- (1) *learning to know*
- (2) *learning to do*
- (3) *learning to be*
- (4) *learning to live together.*

Di masa depan dan siapa pun peserta dan penyelenggaranya, proses pembelajaran perlu diarahkan pada kegiatan "belajar untuk belajar" sehingga terbentuklah masyarakat Indonesia sebagai masyarakat belajar; tidak terkecuali di lingkungan perusahaan. Di samping itu, pembelajaran lewat pelatihan hendaknya dikemas bukanlah untuk membentuk orang yang mandiri dan terampil namun dengan kepribadian (*soft skills*) nol. Jadi, intinya pelatihan seharusnya memiliki beragam aspek dominan yang lengkap. Ketika perusahaan sedang dibangun untuk menjadi organisasi pembelajaran maka pelatihan berbasis kompetensi menjadi sangat strategis.

C. PENUTUP

Dengan adanya uraian di atas diharapkan bisa menjadi suatu pedoman bagi pelaksana pelatihan baik bagi si pemberi pelatihan maupun yang menerima pelatihan. Hal ini juga perlu didukung oleh aparatur pemerintahan yang kuat, dukungan dan peran swasta, dukungan dari penelitian-penelitian untuk memperoleh gambaran yang tepat untuk memberikan pelatihan sehingga mengetahui lebih jelas metode, jenis pelatihan, pola dan struktur pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kebutuhan pasara kerja, perkembangan teknologi dan pembangunan.

Dengan adanya pelatihan berarti kita akan terlahir sebagai manusia yang **berpendidikan plus**, karena selain kita memiliki pendidikan, kita juga memiliki ketrampilan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan kita sehingga kita mampu berkompetisi dengan pencari kerja yang lain dan yang lebih baik lagi bila kita dapat menciptakan lapangan kerja untuk diri kita sendiri maupun untuk orang lain.

*** Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak**

Daftar Pustaka

- Barthos, Basir, Drs. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia-Suatu Pendekatan Makro. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riggio, RE. 2003. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. New Jersey : Prentice Hall.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- vibizlearningcentre.com/new/knowledge/pentingnya_pembinaan_tenaga_kerja
- Werther, William B & Keith Davis. 1996. Human Resource & Personnel Management. USA : Me Graw Hill.