



Journal of Risk and Uncertainty Issues

P. ISSN :
E-ISSN :
VOLUME 1 NO 1 2022
PP: 15-18

TRAINING WITH CLASS AND PRACTICE SYSTEM OR E-LEARNING: A FAIRNESS OF FREE PRE-EMPLOYMENT TRAINING WITHOUT WARRANTY

Mochammad Nuruz Zaman¹, Muhammad Ahmi Husein²

Politeknik Negeri Jakarta- Indonesia. Email: mzaman@bispro.pnj.ac.id
Uneversitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur- Indonesia. Email:
M.ahmi.h.kwu@ipnjatim.ac.id

Abstrak

Preemployment training merupakan bagian dari *corporate social responsibility* (CSR) yang harus dijalankan oleh pabrik bersama pemerintah, mengingat pemerintah sangat membutuhkan investasi untuk menggerakkan perekonomian negara, sedangkan investor atau pabrik sangat mengharapkan tersedianya tenaga kerja dan tawaran kerjasama kemitraan dari pemerintah dalam hal rekrutmen dan pelatihan. Studi ini menghasilkan dua kesimpulan. Pertama, adalah adil jika pabrik yang memiliki sarana dan prasarana pelatihan praktek yang lengkap untuk menyelenggarakan pelatihan prakerja hingga selesai. Kedua, pelatihan yang dilakukan pabrik harus dengan sistem kelas dan praktek secara langsung karena produk pabrik berhubungan dengan keselamatan penggunanya.

Keywords: *Training, E-Learning, Pre-Employment*

A. LATAR BELAKANG

Banyak pabrik milik investor luar negeri yang didekati oleh banyak negara yang ingin menjadi tuan rumah tempat mendirikan pabrik baru tersebut, termasuk di Indonesia. Mayoritas pabrik tersebut bergerak di bidang industry perakitan mobil, seperti Pabrik, Toyota, dan lain sebagainya yang telah ada di Indonesia.

Biasanya, investor akan memilih memilih suatu negara sebagai tempat mendirikan pabrik barunya karena beberapa alasan, yaitu tersedianya tenaga kerja dan pemerintah menawarkan kerjasama kemitraan dalam rekrutmen dan pelatihan. Pemerintah selayaknya mengalokasikan dana untuk pelatihan, mengingat tersedianya fasilitas, seperti ruang kelas modern dengan replika-replika peralatan, yang dimiliki oleh pabrik. Harapannya agar Pemerintah memberi investor/pabrik peluang agar memulai operasinya dengan kondisi segar dan membangun proses-proses baru serta angkatan kerja baru yang tersedia, termasuk tenaga kerja yang akan diperoleh dan akan dilatih.

Salah satu strategi pabrikan/investor agar dapat berhasil dalam *launching* pabrik baru adalah adanya program pelatihan prakerja (*preemployment training*). Bersama-sama dengan kementerian tenaga kerja dan beberapa lembaga pendidikan swasta, selayaknya pabrikan mobil mempromosikan program pelatihan gratis yang merupakan prasyarat untuk dapat melamar pekerjaan di pabrik tersebut. Program pelatihan prakerja memberikan nilai positif bagi perusahaan. Pelatihan tidak saja memberikan keterampilan kepada peserta pelatihan tetapi juga memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan di bidang tersebut jika peserta benar-benar ingin bekerja di bidang itu nantinya. Namun harus disadari, dari sekian banyak yang mengikuti pelatihan, tidak semua peserta mendapat jaminan untuk bekerja di pabrikan. Sehingga, perlu menjawab dua rumusan permasalahan yang ada. Pertama, apakah

pabrik *fair* menawarkan pelatihan gratis tetapi tidak dijamin dapat bekerja. Kedua, mengapa pelatihan dengan sistem kelas dan praktek di pabrik lebih baik daripada *e-learning* yang telah diterima secara meluas dan lebih efektif serta lebih murah?

B. METODE PENELITIAN

Studi ini mempergunakan literature review mengingat analisis dan pembahasan dalam menjawab rumusan permasalahan yang ada dilakukan secara kritis dan sistematis (Bukhari et al, 2022).

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Fairness Pelatihan Gratis Meskipun tidak Dijamin Dapat Bekerja

Pabrikasi besar selayaknya menyediakan sumber daya tertentu untuk melaksanakan *corporate social responsibility*-nya (CSR). Salah satunya adalah dengan menawarkan pelatihan gratis sekalipun tidak ada jaminan kerja di pabrik tersebut karena Pabrik dalam rangka menjalankan CSR. Selain itu, dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat, maka pabrikasi juga telah melakukan proses pemasaran yang efektif kepada masyarakat langsung sebagai pengguna produksi pabrik. Sehingga masyarakat yang mengikuti pelatihan akan semakin mengetahui bahwa pembuatan produk pabrik dilakukan secara profesional dan harus memenuhi kualitas prima, serta masyarakat yang mengikuti pelatihan pabrik gratis tersebut akan menjadi agent of change dalam sistem pemasaran yang akan menyampaikan secara langsung kepada masyarakat lainnya bahwa kualitas produksi pabrik memang sangat baik.

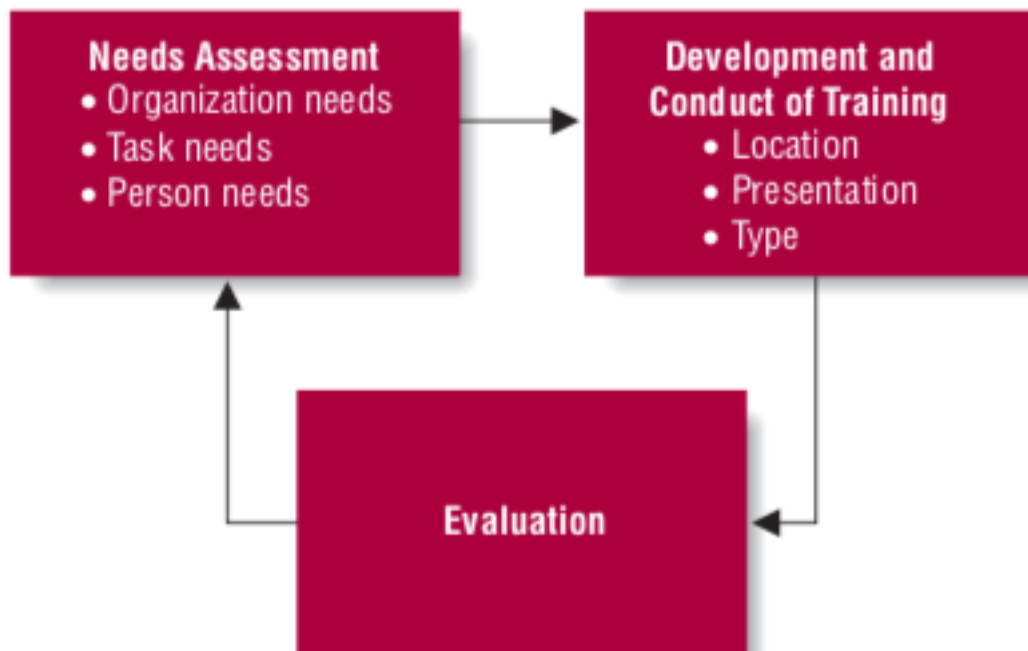
Hal CSR yang harus dilakukan oleh korporasi juga telah ditegaskan oleh Hill dan McShane (2008, 97) dengan menyatakan bahwa dalam menyadarkan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan haknya untuk melakukan klaim, bertindak sesuai hukum yang berlaku, dan berperilaku secara etis, maka pelaku usaha/korporasi harus memiliki perilaku yang bertanggung jawab secara social. Adapun yang dimaksud dengan tanggung jawab social adalah suatu perasaan untuk berkewajiban membangun kriteria kemasyarakatan tertentu dalam setiap keputusan bisnis. Sehingga apabila perusahaan mengabaikan CSR-nya maka para pemangku kepentingan akan menarik dukungannya terhadap perusahaan, yang otomatis akan membuat kinerja perusahaan akan turun menjadi lebih buruk (Hill dan McShane, 2008, 100).

Sekalipun tidak dijamin diterima bekerja di pabrik setelah selesai pelatihan, kemungkinan akan banyak orang yang bersedia mengikuti pelatihan prakerja hingga selesai. Hal ini tidak dapat terlepas dari maksud pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja, dimana selama ini terjadi kesenjangan antara tingkat kinerja dan standar diantara para pegawai atau pelaku bisnis (Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, 2012, 256). Disamping itu, banyaknya animo masyarakat untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Pabrik ini tidak dapat terlepas dari tujuan pelatihan yang jelas dan realistis, serta dapat memberikan manfaat secara finansial pada masa yang akan datang bagi yang mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012, 259) dengan menyatakan bahwa tujuan pelatihan akan menuntun isi program yang ditetapkan memenuhi efektifitas bagi penyelenggara dan pengikutnya, sehingga pelatihan akan memberikan pengaruh positif pada dampak (seperti produktivitas) yang mampu menghasilkan uang bagi yang mengikuti pelatihan. Selain itu, manfaat ekonomis lainnya adalah mampu menciptakan kerjasama dalam berbagai pelatihan akan memudahkan para pengikut pelatihan untuk melakukan sinergi ketika menciptakan lapangan kerja sendiri.

b. Keunggulan Pelatihan Sistem Kelas dan Praktek

Pabrik harus memilih pelatihan dengan sistem kelas dan praktek di pabrik, sekalipun pendekatan elektronik seperti *e-learning* telah diterima secara meluas dan lebih efektif serta lebih murah. Hal ini dilakukan karena pelatihannya harus berbasis praktek yang harus

permasalahan, investasinya, pekerjaannya harus dilakukan secara langsung di workshop Pabrik. Hal pelatihan berbasis parktek ini sesuai dengan bagan proses pelatihan yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012, 262), yang bentuknya adalah:



Berdasarkan bagan proses penelitian diatas yang diawali dengan penilaian kepentingan (mencakup kepentingan perusahaan, individu, masyarakat, dan tugas) dilakukan pengembangan dan pelatihan (d disesuaikan dengan lokasi, presentasi, dan tipe usaha) untuk selanjutnya perlu untuk selalu dievaluasi agar tetap dilakukan needs assessment. Bagan proses pelatihan diatas akan diimplementasikan dalam tipe pelatihan keahlian (skills training). Adapun yang dimaksud dengan skills training adalah pelatihan yang memberikan pengetahuan aplikasi pada peserta training dimana setiap pengerjaan yang ditampilkan dalam pelatihan tersebut dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan secara tepat, cepat, berkualitas, dan benar (Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, 2012, 269). Itulah sebabnya mengapa pelatihan yang dilakukan Pabrik harus secara langsung karena produk pabrik berhubungan dengan keselamatan penggunaannya maka pembuatannya harus memenuhi langkah-langkah yang harus dilakukan secara tepat, cepat, berkualitas, dan benar, yang harus lulus uji mutu. Hal ini tidak akan bisa didapat melalui pelatihan secara elektronik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan didapat dua kesimpulan. Pertama, adalah keharusan sebagai CSR pabrik untuk menyelenggarakan pelatihan prakerja hingga selesai. Meskipun tidak dijamin diterima bekerja di pabrik setelah selesai pelatihan, pelatihan prakerja tersebut mampu menciptakan kerjasama dalam berbagai pelatihan dan memudahkan para pengikut pelatihan untuk melakukan sinergi ketika menciptakan lapangan kerja sendiri. Kedua, pelatihan yang dilakukan Pabrik harus dengan sistem kelas dan praktek secara langsung karena produk pabrik berhubungan dengan keselamatan penggunaannya. Pembuatannya harus memenuhi langkah-langkah yang harus dilakukan secara tepat, cepat, berkualitas, dan benar, yang harus lulus uji mutu, sehingga tidak akan bisa didapat melalui pelatihan secara elektronik.

Daftar Pustaka

- Bukhari, M., Saputra Alam, R. and Kamela, H. 2022. INDIKATOR KINERJA UTAMA JENJANG PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH SEDERAJAT DI INDONESIA: SUATU STUDI LITERATUR. *Scientium Management Review*. 1, 1 (Jun. 2022), 6-13. DOI:<https://doi.org/10.56282/smr.v1i1.84>.
- Gomez-Mejia, Luis R., David B. Balkin, dan Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*, New Jersey, Pearson Education, Inc., 2012.
- Hill, Charles W.L., dan Steven L. McShane, *Principles of Management*, New York< Mc Graw-Hill Companies, Inc., 2008.