

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI SALAH SATU UPAYA MENJAWAB TANTANGAN MEA

Diana Harding, Anissa Lestari Kadiyono, Yuyun Hidayat, Nurul Yanuarti

Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

E-mail: dhard_harding@yahoo.com

ABSTRAK, MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) menjadi sangat dibutuhkan untuk memperkecil kesenjangan antara negara-negara ASEAN dalam hal pertumbuhan perekonomian dengan meningkatkan ketergantungan anggota-anggota didalamnya. MEA dapat mengembangkan konsep meta-nasional dalam rantai suplai makanan, dan menghasilkan blok perdagangan tunggal yang dapat menangani dan bernegosiasi dengan eksportir dan importer non-ASEAN. MEA juga akan mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Dalam rangka menjawab tantangan MEA tersebut, tentu saja hal ini tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Perlu adanya suatu perencanaan, konsep yang tertata, serta partisipasi antara pihak pemerintah, swasta dan akademisi. Salah satu upaya pihak akademisi dalam menghadapi tantangan MEA adalah menyiapkan suatu konsep yang tertata dalam hal pelatihan & pengembangan SDM, sehingga konsep tersebut bisa dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terkait. Pelatihan & pengembangan SDM merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM, karena pada dasarnya setiap manusia dapat “diasah”, dilatih dan dikembangkan.

Kata kunci: Masyarakat Ekonomi Asean; Pelatihan; Pengembangan; SDM

HUMAN RESOURCE TRAINING AND DEVELOPMENT ASAN ANSWER TOAEC CHALLENGE

ABSTRACT, AEC (ASEAN Economic Community) is urgently needed to minimize the gap between ASEAN countries in terms of economic growth by increasing the dependence of members in it. AEC can develop meta-national concepts in the food supply chain, and produce a single trading block that can handle and negotiate with non-ASEAN exporters and importers. AEC will also accelerate economic growth, social progress and cultural development. In order to answer the challenges of the AEC, of course this cannot be separated from the involvement of various parties in solving the existing problems. There needs to be a plan, organized concept, and participation between the government, the private sector and academics. One of the efforts of academics in facing the challenges of the AEC is to prepare a concept that is organized in terms of HR training & development, so that the concept can be implemented by the parties concerned. HR Training & Development is very important in improving the quality of human resources, because basically every human being can be “honed”, trained, and developed.

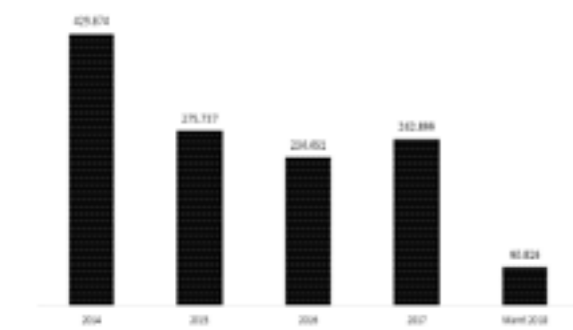
Key words: Asean Economic Community; Training; Development; HR

PENDAHULUAN

Terbentuknya kawasan ekonomi terintegrasi di wilayah Asia Tenggara yang dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC), Indonesia dan sembilan anggota ASEAN lainnya memasuki persaingan yang sangat ketat di bidang ekonomi. Pada dasarnya, MEA merupakan wadah yang sangat penting bagi kemajuan negara-negara ASEAN dalam mewujudkan kesejahteraan sehingga keberadaannya harus disikapi dengan positif. Negara-negara di kawasan Asia Tenggara diharapkan bisa berkompetisi dan bisa menempatkan ASEAN masuk ke dalam pasar terbesar di dunia. Berdasarkan *ASEAN Economic Blueprint* (2008), MEA menjadi sangat dibutuhkan untuk memperkecil kesenjangan antara negara-negara ASEAN dalam hal pertumbuhan perekonomian dengan meningkatkan ketergantungan anggota-anggota di dalamnya. MEA dapat mengembangkan konsep meta-nasional dalam rantai suplai makanan, dan menghasilkan blok perdagangan tunggal yang dapat menangani dan bernegosiasi dengan eksportir dan importer non-ASEAN. MEA juga akan mempercepat pertumbuhan ekonomi,

kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Terciptanya kesatuan pasar dan basis produksi tersebut akan membuat arus barang, jasa, investasi, modal dalam jumlah yang besar, dan *skilled labour* menjadi tidak ada hambatan dari satu negara ke negara lainnya di kawasan Asia Tenggara. MEA juga akan dibentuk sebagai kawasan ekonomi dengan tingkat kompetisi yang tinggi, yang memerlukan suatu kebijakan yang meliputi *competition policy*, *consumer protection*, *Intellectual Property Rights* (IPR), *taxation*, dan *e-commerce*. Dengan demikian, dapat tercipta iklim persaingan yang adil; terdapat perlindungan berupa sistem jaringan dari agen-agen perlindungan konsumen; mencegah terjadinya pelanggaran hak cipta; menciptakan jaringan transportasi yang efisien, aman dan terintegrasi; menghilangkan sistem *Double Taxation*, dan meningkatkan perdagangan dengan media elektronik berbasis *online* (*Blueprint Asean Economic Community*, 2008). Bagi Indonesia sendiri, MEA akan menjadi kesempatan yang baik karena hambatan perdagangan akan cenderung berkurang bahkan menjadi tidak ada. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan perekonomian Indonesia. Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat

kesempatan yang sangat besar bagi pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa hambatan tertentu. MEA juga menjadi kesempatan bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai kriteria yang diinginkan. Hal ini dapat memunculkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas, Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia berada di peringkat keempat ASEAN (Republika Online, 2013). Berdasarkan data yang terpublikasi di Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, berikut terdapat data mengenai jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri:



Gambar 1. Jumlah Penempatan PMI

Keterangan : PMI = Pekerja Migran Indonesia
(Sumber : Data Kementerian Tenaga Kerja Indonesia)



Gambar 2. Jumlah Penempatan PMI Berdasarkan 5 Negara

Keterangan: PMI = Pekerja Migran Indonesia
(Sumber : Data Kementerian Tenaga Kerja Indonesia)

Pada sisi demografi penduduk, Indonesia memiliki peluang yang cukup besar mengingat Indonesia memiliki jumlah penduduk yang terbesar di Asia Tenggara. Total jumlah penduduk Indonesia hampir 40% dari total keseluruhan penduduk ASEAN. Fakta ini bisa dijadikan acuan untuk menguasai pasar ASEAN jika didukung dengan produktivitas yang tinggi. Jumlah penduduk Indonesia dari tahun ke tahun terus meningkat. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) menyebutkan bahwa jumlah penduduk saat ini sejumlah 254 juta dan memproyeksikan pada tahun 2035 akan bertambah

sejumlah 305,6 juta jiwa. Peningkatan jumlah penduduk Indonesia tersebut diikuti dengan meningkatnya penduduk berusia produktif (usia 15-64 tahun). Indonesia ini telah memasuki bonus demografi (rasio ketergantungan terhadap penduduk tak produktif), yakni 49,6%. Atas dasar itu, penduduk Indonesia yang produktif lebih banyak dari pada penduduk yang tak produktif. Saat ini Indonesia mengalami bonus demografi ini dikarenakan proses transisi demografi yang berkembang sejak beberapa tahun yang lalu yang dipercepat dengan keberhasilan program Keluarga Berencana (KB) menurunkan tingkat fertilitas dan meningkatnya kualitas kesehatan serta suksesnya program-program pembangunan lainnya. Akan tetapi usia produktif ini apabila tidak berkualitas malah akan menjadi beban negara, terutama dari segi pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja yang juga harus meningkat seiring dengan jumlah tenaga kerja yang semakin tinggi.

Dalam rangka meminimalkan risiko serta meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, saat ini pemerintah Indonesia sebenarnya sudah melakukan upaya peningkatan kesiapan sumber daya manusia Indonesia. Salah satunya adalah dibentuknya Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). Hal ini dilatarbelakangi adanya amanah UUD 1945 mengamanahkan bahwa sekurang-kurangnya 20% Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN) digunakan untuk fungsi pendidikan. Melalui Undang-undang Nomor 2 tahun 2010 tentang APBN-P 2010, pemerintah dan DPR sepakat bahwa sebagian dari dana fungsi pendidikan dijadikan sebagai Dana Pengembangan Pendidikan Nasional yang dikelola dengan mekanisme pengelolaan dana abadi (*endowment fund*) oleh sebuah Badan Layanan Umum (BLU). Menteri Keuangan melalui Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 252/PMK.01/2011 tanggal 28 Desember 2011 menetapkan Organisasi dan Tata Kelola LPDP sebagai sebuah lembaga non eselon yang langsung bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan dan berpedoman pada kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Dewan Penyantun LPDP yang terdiri dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama. LPDP berusaha untuk mencetak pemimpin masa depan handal yang tersebar di berbagai bidang. Pengelolaan dana abadi pada LPDP ditujukan untuk menjamin keberlangsungan program pendidikan bagi generasi mendatang sebagai pertanggungjawaban antargenerasi. LPDP juga fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang yang menunjang percepatan pembangunan Indonesia. Beberapa di antara prioritas yang menjadi fokus LPDP antara lain adalah di bidang teknik, sains, pertanian, hukum, ekonomi, keuangan, kedokteran, agama, serta sosial dan kebudayaan.

Pembentukan LPDP juga tidak lepas dari upaya Indonesia dalam meningkatkan Index Peningkatan Manusia. Pada tahun 2014, United Nation Development Program merilis laporan Index Pembangunan Manusia Indonesia pada tahun 2013 dimana Indonesia berada di

Tabel 1. Jumlah orang yang dilatih menurut pelatihan pada tahun 2009-2016

NO	PROGRAM PELATIHAN	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Pelatihan MTU	14.330	-	-	-	-	-	-	-
2	Pelatihan Berbasis Kompetensi	11.204	19.780	39.684	85.035	95.098	62.073	73.016	62.986
3	Pelatihan Berbasis Masyarakat	30.842	5.445	5.617	2.338	-	-	-	-
4	Pelatihan Produktivitas	180	5.575	9.674	8.720	4.270	1.775	2.404	8.180
5	Pelatihan Kewirausahaan	-	-	11.180	9.540	10.985	6.475	5.300	9.740
6	Pemagangan DN	13.053	14.036	21.088	11.965	12.000	6.780	8.640	8.790
7	Pemagangan LN	1.916	2.392	2.160	2.771	2.615	3.779	5.478	6.620
8	Pelatihan Instruktur	1.070	2.592	1.541	864	1.872	985	1.965	1.183
9	Pelatihan Tenaga Pengelola Pelatihan	-	-	278	270	600	420	378	307
10	Pelatihan Transmigrasi	4.950	4.120	7.586	8.530	11.808	6.628	-	-
11	Pelatihan Tenaga Kerja di LPKS	420	-	-	-	-	-	-	-
12	Stimulus Fiskal*, Bantuan Sosial**, Bantuan Program Pelatihan***	20.519*	8.704**	13860***	11.000***	23.200	6.920	19.220	16.680

Sumber Data: Direktorat Stankomproglat, Direktorat Bina Talenta, Direktorat Produktivitas & Kewirausahaan, Direktorat Bina Pemagangan, Setditjen Binalattas

peringkat 108, tidak berubah dari tahun 2012. UNDP akan merilis laporan serupa pada tanggal 14 Desember 2015. Tentunya kita berharap ada peningkatan peringkat Indonesia. Peningkatan peringkat akan sedikit banyak membantu meningkatkan kepercayaan diri Indonesia dalam menghadapi MEA 2016 (www.kemenkeu.go.id). Selain itu, berdasarkan data yang terpublikasi di Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, pemerintah saat ini telah melakukan program pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia. Sampai saat ini, sudah cukup banyak calon tenaga kerja yang diberikan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan serta kualitas SDM Indonesia seperti dapat dilihat pada tabel di atas.

Namun demikian, dari data tersebut masih terlihat bahwa program pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya meningkat. Dari tahun ke tahun datanya menunjukkan angka yang fluktuatif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kendala dalam pelaksanaan program pelatihan yang dicanangkan oleh pemerintah. Kendala yang dihadapi adalah banyaknya jumlah tenaga kerja yang perlu dilatih, serta bukan suatu hal yang mudah memberikan sertifikasi kepada calon tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut terkendala pada faktor waktu, lokasi, dan tenaga profesional yang melakukan sertifikasi serta biaya yang besar. Dengan demikian, apabila hal ini tidak tertangani dengan baik, maka risiko Indonesia serta dampak negative dalam menghadapi tantangan MEA akan semakin besar. Tenaga Kerja Indonesia akan habis terkuasai oleh persaingan pasar global yang memudahkan pekerja luar menduduki posisi-posisi pekerjaan yang ada di Indonesia.

Upaya dalam Menghadapi Tantangan MEA

Dalam rangka menjawab tantangan MEA tersebut, tentu saja hal ini tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Perlu adanya suatu perencanaan, konsep yang tertata, serta partisipasi antara pihak pemerintah, swasta, dan akademisi.

Salah satu upaya pihak akademisi dalam menghadapi tantangan MEA adalah menyiapkan suatu konsep yang tertata dalam hal pelatihan & pengembangan SDM, sehingga konsep tersebut bisa dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terkait. Pelatihan & pengembangan SDM merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM, karena pada dasarnya setiap manusia dapat "diasah", dilatih, dan dikembangkan. Pelatihan merupakan kegiatan dalam hubungannya dengan peningkatan pengetahuan, sikap maupun keahlian perilaku. Pelatihan mencakup perubahan dalam proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan dan keterampilan tertentu melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah atau beberapa aktivitas pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap dan perilaku sosial (Casio, 1998). Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja pun sebenarnya mampu menolong tenaga kerja baru dalam masalah dan kesulitan pada masa penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan di tempat kerjanya yang baru (Wanous, 1993; Waung, 1995). Bukti menunjukkan bahwa tenaga kerja yang menerima pelatihan awal terlebih dahulu, sampai mereka ahli dan terampil, akan lebih puas dan sedikit kemungkinan untuk berhenti selama 6 bulan pertama bekerja, dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak memperoleh pelatihan terlebih dahulu di awal (Wanous, et al., 1992; Wanous, et al., 1979)

Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Training and development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (*training*) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan (*development*) memiliki fokus jangka panjang pada persiapan karyawan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan, juga meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan

pekerjaan mereka pada saat ini (Werner & DeSimone, 2012: 527). Menurut Mondy (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan Dessler (2008: 280), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya. Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (201:122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Gomes (2003: 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab dirinya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus karena pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan merupakan:

- a) Usaha dalam bentuk proses tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan, serta sikap dan perilaku sesuai dengan perubahan teknologi atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan/jabatan.
- b) Proses yang berkelanjutan di kelas, di program, di lingkungan organisasi kerja/bisnis.
- c) Proses untuk mempersingkat waktu dalam memperoleh pengalaman, baik untuk anggota organisasi yang baru maupun yang sudah berpengalaman, umumnya bagi anggota organisasi yang sudah berpengalaman.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang saling berhubungan, dan dimaksudkan untuk merencanakan suatu desain untuk memudahkan peningkatan keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku. Langkah pertama dari suatu proses pelatihan adalah menentukan kebutuhan pelatihan. Apabila proses penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cermat dan dengan hati-hati, maka organisasi yang menyelenggarakan pelatihan akan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Suatu program pelatihan akan terlaksana dengan baik dan sasaran pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, tergantung pada proses analisis kebutuhan pelatihan sebelum pelatihan dilaksanakan. Dengan demikian analisis kebutuhan tersebut sebenarnya merupakan hal yang penting yang harus dilakukan sebelum pelatihan itu sendiri dilaksanakan. Ketepatan program pelatihan merupakan suatu hal yang utama, agar dihasilkan orang-orang yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Kesiapan kerja ini, di kemudian hari dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas yang

tinggi. Analisis kebutuhan pelatihan, melibatkan tiga kegiatan analisis, yaitu: 1) Analisis Organisasi/Lingkungan/Negara, 2) Analisis Jabatan/Tugas, 3) Analisis Individu.

1) Analisis Organisasi/Lingkungan/Negara

Pada analisis ini kegiatan yang dilakukan adalah menganalisis Rencana Jangka Panjang, Menengah dan Pendek dari MEA. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, maka perlu dibuat perencanaan mengenai pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan di masa depan, termasuk pula pengembangan perusahaan itu sendiri. Rencana-rencana dituangkan dalam pernyataan jenis kegiatan/usaha, tujuan akhir dari kegiatan tersebut, sumber daya dan dana untuk menunjang kegiatan tersebut, demikian pula faktor-faktor lainnya yang termasuk pada non pelatihan perlu dipertimbangkan.

2) Analisis Jabatan/Tugas

Analisis tugas ini dimulai dengan meneliti uraian suatu posisi/jabatan, kemudian diikuti dengan penelitian persyaratan jabatan untuk melakukan tugas jabatan. Analisis tugas ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang harus diajarkan pada seorang tenaga kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang efektif. Dengan demikian, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku apa yang harus dikembangkan untuk memenuhi persyaratan posisi-posisi atau jabatan kosong yang diperlukan.

3) Analisis Individu

Analisis individu ini mengupayakan untuk menjawab pertanyaan tentang siapa yang memerlukan pelatihan dan jenis pelatihan apa yang diperlukan. Untuk itu perlu dilihat pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang belum dikuasainya, serta sikap dan perilaku kerja bagaimana yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja. Semua ini nanti akan dikaitkan dengan persyaratan posisi-posisi yang dibutuhkan industri/perusahaan.

METODE

Beberapa metode untuk memperoleh persyaratan tugas/jabatan yang rinci, dengan menyebutkan dan menjelaskan secara singkat. Singkat bukan berarti menganggap metode itu tidak penting, akan tetapi sebaliknya mereka melibatkan sebagian besar waktu untuk melakukan penelitian. Semua teknik atau cara tersebut memiliki jarak yang lebar dan bervariasi, beberapa sangat sederhana dan beberapa menggunakan teknik yang sangat canggih yang mempersyaratkan keahlian dan pengalaman. Beberapa tergantung pada keadaan dari tugas tertentu yang memerlukan tipe analisis tertentu. Berikut beberapa metode yang cukup dapat menganalisis keahlian/keterampilan individu secara masal dan cepat. Metode tersebut adalah:

1. Analisis Pengetahuan (*knowledge analysis*)

Untuk menentukan tingkat dan kebutuhan pengetahuan, dapat digunakan pendekatan yang berbeda untuk menganalisis suatu keterampilan dan mungkin secara langsung melalui pendekatan analisis pengetahuan. Setiap pendekatan dapat digunakan baik bagi individu maupun untuk kelompok. Metode analisis pengetahuan mengandung pertanyaan-pertanyaan yang sederhana untuk menjangkau pengetahuan yang ada, teknik observasi terdiri dari seperangkat aturan atau informasi yang harus diikuti, atau untuk kasus yang lebih pelik dapat digunakan seperangkat tes.

2. Observasi & Wawancara

Observasi mengenai jabatan atau tugas, dan tampilan kerja seseorang, mudah sekali untuk dilakukan dan pada umumnya menggunakan metode analisis yang sesuai untuk kasus-kasus seperti itu. Namun demikian masih menyisakan beberapa kegiatan yang tidak dapat menggunakan observasi yang sifatnya praktis. Untuk kegiatan observasi diikuti sertakan tenaga pewawancara termasuk diantaranya untuk wawancara penilaian dan wawancara untuk kegiatan yang sejenis. Untuk kegiatan wawancara seperti ini diperlukan seorang pewawancara yang terampil, dan mereka harus terbuka terhadap perbedaan di dalam suatu interaksi antar individu. Seorang pewawancara harus dapat mengidentifikasi segala sesuatu yang disampaikan oleh subjek yang diwawancarai. Akhirnya, pewawancara harus mampu untuk memberikan penilaian terhadap suatu informasi, memilah-milah informasi yang muncul, dan mengadakan evaluasi terhadap informasi yang signifikan.

3. Kuesioner

Selain dengan metode observasi dan wawancara, informasi dapat juga dicari melalui pendekatan metode kuesioner. Metode ini dapat digunakan untuk menjangkau tingkat pengetahuan seseorang. Penggunaan kuesioner tampaknya lebih subjektif dibandingkan dengan wawancara, dan juga lebih subjektif dibandingkan dengan observasi yang dilengkapi dengan wawancara. Keterampilan untuk menilai suatu kuesioner sangat diperlukan dari seorang analis.

Program Pelatihan

Apabila tahap analisis pelatihan telah selesai dan urutan prioritas pelatihan telah ditentukan maka tahap selanjutnya adalah merencanakan program pelatihan sesuai dengan urutan prioritas pelatihan tersebut. Perumusan program pelatihan harus melibatkan antara lain: (1) lima komponen pelatihan dan (2) proses belajar-mengajar. Kelima komponen ini harus dirumuskan secara bijak dan tepat sasaran. Komponen-komponen yang penting di dalam suatu program pelatihan tersebut adalah: tujuan pelatihan, peserta pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan.

Prinsip-Prinsip Pelatihan dan Pengembangan

Agar pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dapat berfungsi lebih efektif atau sesuai dengan tujuan, maka yang melaksanakan harus berpedoman pada prinsip-prinsip yang mendasari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Agar pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dapat berfungsi lebih efektif atau sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi/negara tujuan, maka lembaga yang melaksanakan pelatihan dan pengembangan harus berpedoman pada prinsip-prinsip yang mendasari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, yaitu masing-masing individu berbeda dalam bakat, keinginan dan latar belakang pendidikan, minat dan pengalamannya. Hal-hal tersebut harus diperhatikan dalam merencanakan suatu program pelatihan dan pengembangan SDM. Dengan mengetahui perbedaan tersebut maka dapat direncanakan waktu, sifat, cara pelatihan dan pengembangan yang tepat dan metode yang akan dilaksanakan, sehingga diharapkan akan mendapatkan hasil yang optimal.

Keterangan yang menunjukkan *pengetahuan, kecakapan serta sikap apakah yang diperlukan* oleh masing-masing pekerjaan yang akan diembannya merupakan pedoman yang paling jelas untuk sisi pelatihan yang diinginkan. Setelah syarat-syarat tersebut diperiksa terhadap persyaratan bagi para pemegang jabatan dan pelamar pekerjaan, maka mereka harus *menentukan kebutuhan pelatihan*. Motivasi merupakan hal yang penting dalam proses belajar. Individu menyesuaikan diri dalam proses belajar tersebut. Ia harus mempunyai tujuan dengan kepentingannya tersebut dan tujuan itu harus selalu diingatkan untuk memberikan motivasi yang terus menerus sehingga memudahkan dalam menerima pelajaran. Partisipasi aktif para peserta pelatihan dan pengembangan dalam proses belajar dan mengajar dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta. Dalam hal ini peserta dan pengajar saling bertukar pikiran hingga memudahkan dalam pemecahan masalah. Peserta-peserta pelatihan dan pengembangan hendaknya dipilih dengan seksama. Hal ini penting sehingga hanya orang-orang dengan kemampuan yang disyaratkan serta pengalaman sebelumnya yang cukup yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Proses belajar mengajar

Pada dasarnya proses pelatihan merupakan proses belajar mengajar. Peserta pelatihan akan belajar untuk meningkatkan keterampilannya sesuai dengan tuntutan tugas/jabatan yang semakin tinggi. Para pelatih (fasilitator) akan membantu memberikan dukungan serta bantuan agar proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan akan membantu penanganan tugasnya di kemudian hari dengan lebih baik. Proses belajar pada pelatihan dan pengembangan merupakan proses belajar pada orang dewasa (Arnold & Mc.Clure, 1989). Peserta

pelatihan sebagai orang yang menerima pelajaran dalam rangka meningkatkan atau belajar keterampilan baru, baik berupa keterampilan teknis maupun keterampilan non teknis. Pada orang dewasa, proses belajar tiada henti sepanjang hidup; para pelatih akan memberikan fasilitas dan dukungan pada proses belajar tersebut. Belajar merupakan perubahan yang relatif tetap dari perilaku sebagai hasil suatu pengertian, latihan atau pengalaman. Terlebih lagi para calon tenaga kerja yang akan bertugas di negara lain dan bekerja di kebudayaan yang berbeda membutuhkan pelatihan khusus (Tung, 1997). Pelatihan yang dibutuhkan adalah pelatihan keterampilan berbahasa negara yang akan dituju, pengetahuan tentang kebudayaan negara setempat secara umum, dan pengetahuan spesifik budaya bisnis dan peraturan kerja negara setempat (Ronen, 1989). Pelatihan pada tenaga kerja direncanakan untuk memfasilitasi karyawan dalam mempelajari pekerjaan, mempelajari rentang pelaksanaan pekerjaan, memberikan keterampilan baru terkait pekerjaan, menyampaikan perilaku kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Fungsi Pelatihan (Muchinsky, 1983)

1. Pemeliharaan

Untuk memastikan tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang sesuai dengan harapan organisasi/industry sehingga mampu mempertahankan prestasi secara konsisten guna meraih tujuan yang ingin dicapai.

2. Memotivasi

Untuk meningkatkan minat terhadap pekerjaan dan menggerakkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi.

3. Sosialisasi

Karyawan diperkenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara umum.

Keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, yaitu:

1. *Motorskill*: Keterampilan melakukan gerakan motorik untuk memanipulasi lingkungan fisik.
2. *CognitiveSkill*: Keterampilan dalam mengelola faktor-faktor atau attitudinal (sikap-sikap yang perlu dimiliki) untuk memahami segala sesuatu yang terkait dengan tuntutan kerja.
3. *Interpersonal Skill*: Keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu, seperti kerjasama.

Program Mentoring

Program lain yang bisa diberikan kepada para calon tenaga kerja, yaitu kegiatan mentoring dimana mereka mendapatkan seorang pembimbing (mentor) untuk jangka waktu tertentu, bisa sampai lima tahun. Akan tetapi pada umumnya, program mentoring berjalan selama 1-2 tahun. Para calon tenaga kerja bisa menjadi asisten dan

belajar dengan bekerja pada trainer yang terlatih. Hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian kejuruan pemantrian, pertukangan, listrik maupun kesehatan.

Program Pemagangan

Selain program pelatihan dan mentoring, program yang dapat memacu serta meningkatkan keterampilan para tenaga kerja adalah program pemagangan. Program ini, menempatkan calon tenaga kerja pada lingkungan kerja nyata, sehingga para calon tenaga kerja dapat melihat langsung proses kerja dan cara-cara kerja yang diperlukan. Proses belajar yang terjadi yaitu dengan belajar dari pengalaman langsung (*experiential learning*). Hasil yang diharapkan dari program ini adalah para calon tenaga kerja dapat langsung berpartisipasi secara aktif ketika mereka bekerja. Salah satu tahap yang paling sulit mengenai pelatihan adalah bagaimana melaksanakan evaluasi pelatihan. Apakah pelatihan yang telah dilaksanakan itu efektif atau tidak? Bagaimana mengukur efektivitas pelatihan? Dampak spesifik apa yang muncul dari setiap program pelatihan yang diberikan pada para pekerja evaluasi pelatihan merupakan langkah yang penting karena:

- a. Memberi masukan kepada para pelatih apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak perlu dilakukan.
- b. Proses evaluasi memberikan petunjuk bahwa program pelatihan member dampak yang positif terhadap kebutuhan jangka panjang (Arnold & McClure, 1989).

Selain itu, menurut Mc. Gehee (1961) evaluasi pelatihan memiliki dua aspek, yaitu:

- a. Menentukan apakah perubahan perilaku yang dihasilkan oleh program pelatihan memberikan sumbangan secara umum.
- b. Membandingkan berbagai teknik pelatihan untuk menentukan teknik pelatihan mana yang paling tepat yang dapat memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan.

Menurut Cascio (1991) melalui program pelatihan akan diperoleh dua hal yaitu apakah program pelatihan tersebut berguna atau tidak. Berguna atau tidaknya suatu program pelatihan harus dikaitkan dengan tingkah laku peserta pelatihan setelah kembali bekerja dan dikaitkan dengan pencapaian tujuan pelatihan itu sendiri.

Bagaimana Mengukur Efektivitas suatu Pelatihan

Banyak pendapat mengatakan bahwa validasi dan evaluasi pelatihan itu harus selengkap mungkin. Dalam berbagai ruang lingkup pelatihan, validasi dan evaluasi tersebut merupakan suatu kegiatan yang sangat sulit untuk dilakukan. Akan tetapi dengan berbagai cara, validasi dan evaluasi pelatihan tersebut dapat dilakukan, antara lain dengan menggunakan teknik-teknik wawancara, observasi dan pengisian angket. Pengukuran efektivitas pelatihan dirumuskan sebagai pengukuran yang bersifat

umum untuk memastikan bahwa proses pelatihan adalah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pelatihan. Di dalamnya termasuk juga evaluasi dan validasi pelatihan (Rae, 1986).

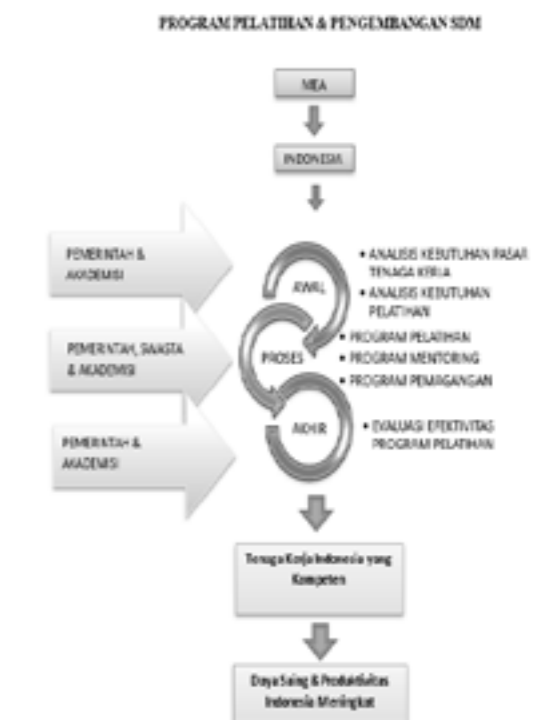
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan tenaga kerja Indonesia dalam menjawab tantangan MEA perlu dimulai dari tahap awal yaitu: 1) analisis kebutuhan pasar tenaga kerja di Indonesia, 2) analisis kebutuhan pelatihan, 3) penyusunan program pelatihan & pengembangan, serta tahap akhir yaitu evaluasi program pelatihan. Hal tersebut dapat terlaksanadengan kerja sama antara pihak pemerintah, swasta, dan akademisi. Pada tahap analisis kebutuhan pasar Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan analisis kebutuhan pelatihan, pemerintah bisa bekerja sama dengan pihak akademisi. Peran akademisi yaitu menyelenggarakan penelitian dan survei terkait dengan kebutuhan pasar TKI. Selain itu, peran akademisi, khususnya bidang ilmu Psikologi dapat melakukan analisis terkait kebutuhan program pelatihan dengan berbagai metode serta teknik-teknik sesuai dengan kajian dan bahasan ilmu psikologi. Hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang tepat dapat tercipta suatu program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Analisis kebutuhan pelatihan yang tepat dapat mengurangi waktu, tenaga serta biaya yang sia-sia. Peran pemerintah dalam pelaksanaan program pelatihan sangat besar terutama dalam hal pendanaan serta fasilitasi penyelenggaraan pelatihan. Kita sadari bahwa untuk melakukan pelatihan kepada para tenaga kerja membutuhkan dana yang sangat besar.

Dengan demikian, pemerintah perlu berinvestasi terkait peningkatan dan pengembangan SDM agar tenaga kerja Indonesia dapat memiliki keterampilan yang tinggi, handal di bidangnya masing-masing, mampu bersaing di pasar global, serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Akan tetapi, pihak swasta pun tidak bisa menutup mata akan pentingnya program pelatihan dan pengembangan SDM. Daya saing industri tidak akan bisa meningkat tanpa adanya sumber daya manusia yang handal dan kompetendi bidangnya. Industri/perusahaan/organisasi juga sama-sama perlu berinvestasi dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM. Memberikan program mentoring dan pemagangan dari industri/perusahaan merupakan salah satu upaya yang akan membantu dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan biaya yang relatif lebih kecil. Selain itu, pihak akademisi juga perlu terlibat dalam proses program pelatihan, hal ini dikarenakan dibutuhkannya seorang yang ahli dalam memberikan pelatihan kepada para calon tenaga kerja Indonesia. Peran akademisi dalam hal ini yaitu sebagai pelatih (instruktur) serta menyusun modul-modul, metode serta teknik pelatihan yang metodis. Kerjasama antara pihak pemerintah, swasta dan akademisi

akan membantu mendorong serta mencapai peningkatan kualitas SDM yang cepat dan menyeluruh.

Tahap akhir dari program pelatihan dan pengembangan SDM adalah dengan melakukan evaluasi program pelatihan. Evaluasi ini merupakan fungsi monitoring apakah program pelatihan yang dijalankan sudah efektif dan efisien atau tidak. Evaluasi ini dilakukan oleh pemerintah juga akademisi untuk melihat efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang sudah dilakukan. Pihak akademisi bisa melakukan penelitian-penelitian yang mengukur tentang pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah. Hasil yang diperoleh dapat memiliki manfaat bagi kedua belah pihak, baik bagi para akademisi sendiri yaitu dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pihak pemerintah mengetahui seberapa besar efektivitas pelatihan yang sudah dilakukan. Konsep pelatihan dan pengembangan SDM tersebut dapat digambarkan seperti pada gambar 3.



Gambar 3. Konsep Pelatihan & Pengembangan SDM

SIMPULAN

Lingkungan pada dasarnya akan selalu berubah. MEA yang saat ini sudah berlangsung memberikan perubahan terhadap kondisi lingkungan kerja dan industri di dalam negeri. Perubahan yang terjadi dapat memberikan dampak positif dan juga negatif terhadap bangsa Indonesia dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) khususnya. Dengan demikian Indonesia tidak bisa berdiam diri menghadapi tantangan MEA tersebut. TKI harus siap bersaing dalam persaingan pasar global yang bebas. Tantangan pekerja asing, persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi, peningkatan tuntutan kerja harus mampu dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut tidak

mungkin dapat terjadi apabila Indonesia tidak memiliki tenaga kerja yang kompeten. Kerjasama yang kuat antara pihak pemerintah, swasta dan akademisi dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM sangat perlu dilakukan agar TKI yang terlatih dan kompeten semakin besar dan menyeluruh. Kendala biaya dapat diminimalkan apabila pihak pemerintah, swasta dan akademisi sama-sama memberikan perhatian yang besar dalam hal investasi pengembangan sumber daya manusia. Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan, maka semakin banyak TKI yang terampil dan ahli serta mampu bertahan dalam persaingan pasar global. Pada akhirnya, produktivitas Indonesia dan prestasi Indonesia di kawasan ASEAN dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, William E. & McClure, Lynne. (1989). *Communication Training & Development*. New York: Harper & Row Publisher.
- Association of Southeast ASIAN Nations (2008). *Asean Economic Community Blueprint*. Jakarta: Asean Secretariat
- Boydell, T.H.(1980). *Petunjuk dalam Mengungkapkan Kebutuhan Latihan dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhratara Karya Aksara
- Cascio, Wayne, F.(1991). *Applied Psychology in Personnel Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dawson, Peter P.(1985). *Fundamentals of Organizational Behavioran Experiential Approach*. New Jersey: Prentice-Hall,Inc., Englewood Cliffs.
- Desimone, Randy L & Werner, Jon M. (2012). *Human Resouces Development*. Sixth Edition. South-Western Cengage Learning, Canada.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj.Edisi kesepuluh jilid I bekerjasama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Daft, Richard L.(2011). *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerjasama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Gomes, Faustiono Cardoso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Isaac, Stephen & Michael, WilliamB.1981.*Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: EdITS Publisher.
- Kemenkeu | Opening The New Horizon. (2018). Retrieved from <https://www.kemenkeu.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). Retrieved from <http://kemnaker.go.id/>
- Kolb, DavidA.; Rubin, Irwin M. & Osland, Joyce.1991. *Organizational Behavior; an Experiential Approach*. New Jersey: PrenticeHall, Engle wood Cliffs.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan. Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Otto, Calvin P .& Glaser, Rollin O. (1970). *The Management of Training, A Handbook for Training and Development Personnel*. Massachusett: Addison-Wesley Publishing Company
- Republika Online. (2018). Retrieved from <https://www.republika.co.id>
- Rae, Leslie.(1986). *How to Measure Training Effectiveness*. Hampshire: Gower Publishing CompanyLtd.
- Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney E.(1990). *Psychology and Industry Today, An Introduction to Industrial & Organizational Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Suryana Sumantri. (1987). *Laporan Penyelenggaraan Latihan Motivasi Berprestasi dalam Rangka Peningkatan Hasil Belajar*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Suryana Sumantri. (1995). *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Tingkah Laku Kerja Terhadap Motif Berprestasi, Sikap dan Morel Kerja, Serta Tingkah Laku Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Hasil Kerja*. Disertasi–Tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Tracey, W.R. (1977).*Designing Trainingand Development System*. Bombay: Taraporevala Publishing Industries Private Ltd.
- Watson, Ch.E. (1979). *Management Development Through Training*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.