

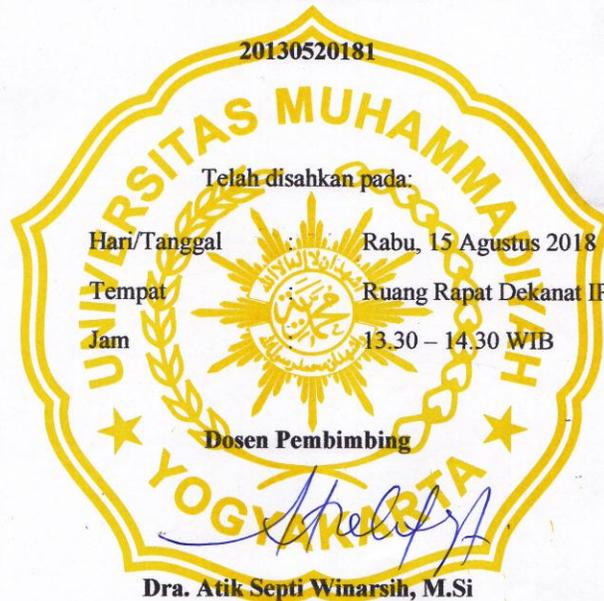
NASKAH PUBLIKASI

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) KETERAMPILAN UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN
MAGELANG TAHUN 2015**

Disusun Oleh:

SUNDOWO RIMADA

20130520181



Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik**

Titin Purwaningsih

Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si

**Ketua Program Studi Ilmu
Pemerintahan**

Muchamad Zaenuri

Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) KETERAMPILAN UNTUK
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI
KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2015**

(Studi Kasus di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang)

Sundowo Rimada, Dra. Atik Septi Winarsih, M.Si

Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sundowowae@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Untuk itu perlu adanya suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat) keterampilan yang dilakukan pada organisasi atau lembaga dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang di Tahun 2015. Sehingga memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana pendidikan dan pelatihan (Diklat) keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dengan teknik dokumentasi dari dokumen-dokumen seperti LAKIP, Profil Dinas terkait dan didukung dengan wawancara.

Data dan informasi yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisa secara kualitatif. Berdasarkan aspek indikator pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut Singarimbun dan Masri indikatornya berdasarkan waktu pelaksanaan diklat, peserta diklat, metode penyampaian materi diklat, instruktur diklat, sarana prasarana diklat, materi diklat. Sedangkan aspek Produktivitas menurut Sedarmayanti indikatornya yaitu berdasarkan keterampilan, sikap, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi. Aspek waktu pelaksanaan diklat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang pada Tahun 2015 sudah baik dan sesuai karena sudah terencana sejak awal tahun. Aspek peserta diklat sudah lebih baik dan lebih antusias. Aspek metode penyampaian materi diklat sudah baik dan disesuaikan dengan peserta agar lebih tertarik dan mudah dipahami. Aspek instruktur diklat sudah sesuai, berkompeten dan profesional sesuai dengan bidang-bidang yang di kuasai. Aspek sarana prasarana diklat sudah sangat baik dengan peralatan dan kelengkapan yang standar dan memadai sudah disesuaikan setiap bidangnya. Aspek materi diklat sudah disesuaikan dengan kebutuhan peserta seperti hal-hal dasar yang harus di ketahui peserta. Aspek keterampilan sudah baik dan mengalami peningkatan untuk setiap peserta. Aspek sikap para peserta juga sudah sesuai dan saling berkesinambungan. Aspek hasil kerja peserta diklat sudah mengalami peningkatan. Aspek efektifitas dan efisiensi peserta diklat sudah mengalami peningkatan dan sesuai target.

Saran dari peneliti yaitu perlunya sosialisasi yang lebih inovatif untuk menarik minat para peserta pelatihan agar lebih banyak yang mengikuti dan infrastruktur yang memadai serta diharapkan agar memaksimalkan terapan pelatihan, motivasi dan hal-hal yang mendukung para peserta dalam mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Produktivitas, Tenaga Kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subyek dan sekaligus obyek pembangunan, mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kandungan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan SDM dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk. Kualitas SDM membaik yang antara lain ditandai dengan meningkatnya status kesehatan dan taraf pendidikan masyarakat.

Pemberdayaan tenaga kerja, merupakan hal penting karena SDM sebagai apapun belum tentu akan membuat SDM bekerja dengan baik kalau habitat di mana mereka bekerja tidak mendukung pemunculan perilaku yang baik maka akan sirnalah hasil pengembangan SDM. Oleh karena itu penataan aspek lain seperti struktur organisasi yang luwes, sistem penilaian prestasi kerja, sistem pengembangan karir dan kompensasi yang mengacu pada kompetensi, bukan pada senioritas perlu diberlakukan.

Yang dimaksud dengan latihan yaitu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa latihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional. Kemudian yang dimaksud pengembangan atau pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan- persoalan perusahaan atau kantor.

Pengertian latihan dan pengembangan / pendidikan secara tegas tidak dapat dipisahkan. Arti pengembangan karyawan telah mencakup pengertian latihan sekaligus pengembangan / pendidikan yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan. Sehingga pada

umumnya semakin tinggi suatu jabatan semakin penting faktor pengembangan / pendidikan sebagai syarat menduduki jabatan tersebut. (Suprihanto, 1988)

Kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja termasuk dalam kebijakan publik yang bersifat makro. Penyelenggaraan program tersebut mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PP No. 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional. Kebijakan tersebut bersifat makro karena dasar hukum yang menjadi acuan tersebut bersifat umum dan mendasar. Melalui penyelenggaraan program tersebut, pemerintah bermaksud untuk memberikan kemudahan bagi pencari kerja untuk memperoleh kesempatan kerja dengan cara menyesuaikan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya dan kebutuhan pasar kerja. Pendidikan pada program pelatihan kerja bukan dengan cara mempersiapkan SDM sebagai mesin yang dapat bekerja dengan baik, namun mendidik tenaga kerja untuk terampil dan kreatif sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru.

Menurut Reza dengan ketidaktahuan atau ketidakpahaman masyarakat atau tenaga kerja tentang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tenaga kerja akan mengeluarkan biaya yang lebih tinggi dalam membuat hasil produksinya dan membuat produksinya dengan cara sederhana atau tradisional sehingga hasil kurang maksimal, berbeda dengan proses produksi yang menggunakan teknologi canggih, hasil produksinya akan lebih berkualitas dibandingkan dengan proses pembuatan secara sederhana atau tradisional. (Reza, 2016)

Hal ini perlu segera diantisipasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang yang lebih baik dan berkompeten. Seperti misi yang di terapkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang yang menyebutkan bahwa “Meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja”. Dalam rangka tersebut maka pemerintah Kabupaten Magelang khususnya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja perlu mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas di berbagai bidang untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang baik juga.

Dilihat dari misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang, jika dibandingkan dengan masih banyaknya permasalahan

sosial dan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang seperti yang telah dijelaskan diatas, berarti dapat diartikan bahwa kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di desa Tanjungsama dengan judul **“Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Magelang Tahun 2015”** dengan alasan untuk mengetahui bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang Tahun 2015.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang Tahun 2015 ?

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Impres Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Keppres Nomor 34 Tahun 1972: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan Kep. Menkes RI Nomor 725 / Menkes / SK / V / 2003: Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan atau menunjang pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan demikian Pelatihan / Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat memengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat kerja. Pelatihan merupakan suatu bagian kegiatan organisasi (Daryanto, 2014)

Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), adalah:

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2003 : 27) bahwa:

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang lebih mengutamakan pada pengetahuan, keterampilan serta peningkatan pada sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Kemudian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu merupakan suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan suatu sikap, tingkah laku, skill atau keterampilan, serta pengetahuan dari para pegawai itu sendiri agar sesuai dengan tuntutan ataupun ketentuan dari lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Konsep sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu upaya yang dilakukan dan dijalankan untuk meningkatkan serta mengembangkan dan juga

untuk membentuk kemampuan seorang pegawai dengan cara memberikan suatu pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai tersebut seperti berupa diklat yang banyak diterapkan dan digunakan oleh suatu organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan kerja pada seorang karyawan dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya serta untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat disekelilingnya sehingga dapat terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik serta sesuai dengan bidangnya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja para karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di kelompokkan mejadi lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja seseorang
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai / karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai / karyawan baru agar lebih berkompeten dalam suatu pekerjaan.
- 4) Membantu dalam memecahkan suatu masalah operasional.
- 5) Mempersiapkan pegawai / karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Fungsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Fungsi pendidikan dan pelatihan antara lain yaitu :

- 1) Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki kinerja para peserta agar lebih inovatif.
- 2) Dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk dapat berkembang pada tingkat jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Pendidikan dan pelatihan dapat juga membantu para karyawan untuk dapat memberi suatu keputusan yang bijak, tegas dan lebih baik.

- 4) Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat juga meningkatkan kemampuan seseorang di bidang yang dikuasainya agar lebih baik sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menambah rasa percaya diri.
- 5) Pendidikan dan pelatihan juga dapat di jadikan sebagai proses penumbuhan intelektualitas yang tinggi sehingga kemungkinan-kemungkinan kesalahan yang di hadapai dapat dikurangi.

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Manfaat pendidikan dan pelatihan antara lain yaitu:

- 1) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kegiatan yang tepat, selain itu para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional harus inovatif.
- 2) Meningkatkan semangat kerja untuk seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen pada organisasi yang lebih tinggi.
- 3) Dapat membantu para pegawai untuk bisa mengambil suatu keputusan sendiri dengan baik dan bijak.
- 4) Dapat meningkatkan kemampuan pada para pegawai agar dalam menyelesaikan suatu berbagai masalah dapat menyelesaikan dengan bijak dan sesuai aturan.
- 5) Memiliki dorongan di dalam diri para pegawai untuk terus berlatih dan meningkatkan kemampuan kerjanya agar lebih berkembang dan lebih baik serta lebih kreatif dan inovatif.
- 6) Dapat menjadikan suatu proses komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dengan efektif dan baik serta saling menghargai.
- 7) Dapat terciptanya suatu persepsi atau keputusan suatu hal yang sama tentang tugas-tugas dan hal yang berhubungan dengan suatu pekerjaan di dalam organisasi atau tempat kerjanya yang dapat dihadapi dengan baik dan dapat terselesaikan.

Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara lain:

- 1) **Diklat Kepemimpinan**, ini adalah diklat yang sasaran utamanya yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan karir yang bertujuan untuk memajukan dan meningkatkan pada suatu jabatan atau pangkat tertentu secara bertahap dan untuk memperbanyak ataupun menambah keterampilan pada manajemen kepemimpinan itu sendiri serta pada kemampuan dalam menciptakan metode-metode kerja yang baru dan inovatif.
- 2) **Diklat Fungsional**, adalah diklat yang ditujukan untuk mengembangkan skill atau keterampilan kerja seseorang yang mengutamakan dan mementingkan pada perubahan suatu pola kerja, cara kerja dan penggunaan metode kerja. Salah satu bagian dari diklat fungsional yaitu diklat keterampilan yang menunjang keterampilan atau keahlian pada tenaga kerja. Diklat tersebut khusus untuk mendidik dan melatih dalam bidang keterampilan atau skill tenaga kerja.
- 3) **Diklat Teknis**, merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi secara teknis yang telah diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai atau karyawan dan diklat tersebut dapat dilaksanakan secara berjenjang.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) **Waktu pelaksanaan diklat**, yaitu kesesuaian waktu yang sudah ditentukan dengan pelaksanaan diklat serta jumlah peserta yang mengikuti diklat tersebut.
- 2) **Peserta diklat**, yang dimaksudkan yaitu tingkat kehadiran peserta atau sedikit banyaknya peserta yang mengikuti dan latar belakang pendidikan peserta diklat.
- 3) **Metode penyampaian materi diklat**, yaitu teknik atau mekanisme dalam penyampaian materi oleh seorang instruktur agar mudah dimengerti dan peran atau partisipasi para peserta itu sendiri dalam mengikuti kegiatan.
- 4) **Instruktur**, yaitu seseorang yang kemampuan dan penguasaan materi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan yang akan disampaikan secara jelas dan mudah dimengerti.

- 5) **Sarana dan Prasarana diklat**, yaitu kesesuaian dan ketersediaan tempat untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan jumlah peserta yang mengikuti dan juga tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan lainnya yang menunjang jalannya kegiatan pelatihan tersebut.
- 6) **Materi diklat**, adalah kesesuaian antara materi dengan tugas dan pekerjaan peserta atau dengan bidangnya serta penerapan atau pengaplikasian antara materi yang diperoleh dari diklat dengan pelaksanaan tugasnya (Singarimbun, 2008)

Diklat Keterampilan

Program Keterampilan adalah jenis pelatihan yang lain lagi adalah pelatihan untuk keterampilan hidup yang ditawarkan kepada masyarakat. Misalnya kursus las, kursus menjahit, kursus mengemudi, kursus rias penganten, pelatihan berternak ayam bukan ras dan membudidayakan ikan dan karamba, baby sitter, komputer, bahasa jepang, bahasa korea, bahasa inggris dll. Dua jenis pelatihan yang tersebut terakhir dapat masuk juga ke pelatihan pemberdayaan masyarakat. (Mujiman, 2011)

Peningkatan Produktivitas

Drs. Malayu S.P. Hasibuan, (1994;41) mengemukakan:

“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.”

Secara umum, menurut *Drs. Muchdarsyah Sinungan* (1987;15) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. (Hasibuan, 2007)

Menurut (Umar, 2004) Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar pekerjaan yang telah karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Subijanto, 2011)

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. (Sendjun H Manululang, 1998)

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa

yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. (Pius Partanto dkk 2001) Maka klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

- 1) Berdasarkan Penduduknya, terdiri dari : Tenaga kerja, Bukan tenaga kerja
- 2) Berdasarkan batas kerja, terdiri dari : Angkatan kerja, Bukan angkatan kerja
- 3) Berdasarkan kualitasnya, terdiri dari : Tenaga kerja terdidik, Tenaga kerja terlatih, Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Masalah Ketenagakerjaan

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut: (Batubara)

- 1) Perluasan lapangan pekerjaan
- 2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja
- 3) Penyebaran tenaga kerja
- 4) Perlindungan tenaga kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dimana menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. (Moleong, 2001 : 178). Sesuai dengan pembahasan yang menjadi judul dalam penelitian ini maka unit analisisnya adalah peserta diklat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang.

Pengumpulan data berdasarkan judul yang digunakan penulis mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di kabupaten magelang tahun 2015 maka penulis menggunakan data

primer yaitu wawancara dan observasi, dimana penulis mewawancarai pada bagian fungsional umum dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten magelang, instruktur pelatihan serta peserta pelatihan. Sedangkan data sekunder yaitu jurnal, website, dokumen-dokumen dari dinas terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Fokus kajian dari penelitian yang telah dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang. Penelitian ini dilakukan dengan metode dokumentasi dan wawancara. Yang menggunakan aspek-aspek analisis pendidikan dan pelatihan (diklat) keterampilan berdasarkan pada teori Singarimbun, yang terdapat enam aspek yaitu waktu pelaksanaan diklat, peserta diklat, metode penyampaian materi diklat, instruktur, sarana dan prasarana diklat, materi diklat. Yang penulis jabarkan dalam beberapa indikator disetiap aspeknya sebagai berikut.

Waktu Pelaksanaan Diklat

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwasannya waktu pelaksanaan pelatihan tersebut memang sudah ditetapkan dan ditentukan sejak pada awal tahun, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan itu seperti anggaran yang digunakan sudah ditentukan sejak awal, dimana Dinas berkerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Magelang, kemudian untuk jumlah pesertanya pun juga sudah ada ketentuan atau kuota di setiap bidangnya. Namun meskipun disetiap bidang hanya 20 peserta tetapi antusiasnya sangat baik dan responsif.

Peserta Diklat

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) keterampilan yang di selenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dan bekerjasama dengan LPK pada tahun 2015 masih kurang untuk sosialisasi kepada masyarakat umum, tetapi dalam pelaksanaanya sudah cukup baik dan banyak peserta yang antusias dengan kegiatan pelatihan tersebut.

Menurut peneliti, capaian realisasi dari program dan kegiatan ini sudah memuaskan, namun pelatihan-pelatihan seperti ini selama ini biasanya masih

bersifat temporer, belum ada sistem yang baku dan belum fokus, sehingga sulit untuk melakukan evaluasi maupun tindak lanjut dari kegiatan tersebut. Pelatihan usaha yang tidak tepat sasaran sesungguhnya menunjukkan tidak adanya analisis terhadap pihak-pihak mana saja yang membutuhkan dan yang tidak membutuhkan. Belum ada inovasi solusi yang lebih kreatif dari sekedar memberi bantuan modal dan pelatihan.

Metode Penyampaian Materi Diklat

Dalam penyampaian materi instruktur harus bisa mengkondisikan atau menguasai jalannya proses pelatihan, agar para peserta lebih fokus dan memperhatikan pada saat penyampaian materi, instrukturpun diharapkan bisa memiliki rasa humor dengan candaan sehat yang edukatif agar para peserta lebih tertarik dalam mengikuti jalannya pelatihan. Instruktur pun diharuskan menguasai materi yang akan di sampaikan, karena ini merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki seorang instruktur, namun tidak hanya menguasai materinya, seorang instruktur juga harus menguasai cara menyampaikan materi tersebut dengan baik, dimana dalam pemilihan metode atau gaya yang sekiranya dapat diterima oleh audiens atau peserta.

Instruktur juga diharapkan bisa menggunakan bahasa yang mudah dipahami atau dimengerti oleh para peserta dan jangan menggunakan istilah-istilah yang susah atau jarang didengar oleh para peserta, kemudian dalam menghadapi peserta pelatihan instruktur harus bersikap luwes atau jangan kaku (nervous) agar tidak terjadi kesalahan ataupun lupa dengan materi yang akan di sampaikan. Kemudian sesekali berikan waktu peserta untuk berfikir dan menjawab ataupun bertanya agar peserta lebih berpartisipasi aktif dengan instruktur, dan jangan lupa materi yang disampaikan haruslah berkesinambungan satu sama lain agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Instruktur Diklat

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut, program pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan melalui kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja, program pelatihan dibidang industri yang menitikberatkan upaya membangun wirausaha-wirausaha baru.

Menjadikan tenaga kerja lebih produktif, tenaga kerja lebih mudah dalam mendapatkan pekerjaan dan mempunyai nilai jual yang lebih dan juga tenaga kerja yang mempunyai modal keterampilan untuk menjadi wirausaha mandiri. Yang secara tidak langsung akan mengurangi angka pengangguran dan bertambahnya lapangan pekerjaan di Kabupaten Magelang pada tahun 2015.

Sarana dan Prasarana Diklat

Berdasarkan wawancara peneliti tersebut, maka bahwasannya setiap sarana dan prasarana atau fasilitas lainnya yang digunakan untuk kegiatan pelatihan memang sudah disiapkan oleh penyelenggara dimana para peserta hanya tinggal datang dan mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Maka dari itu diharapkan para peserta bisa maksimal dan lebih fokus serta sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan serta keterampilannya.

Materi Diklat

Dari hasil wawancara tersebut, maka menurut peserta tersebut bahwa dengan adanya pelatihan keterampilan itu sangat membantu dan sangat bermanfaat karena akan memudahkan untuk mengasah atau menemukan skill yang dimilikinya ataupun menambah keterampilan yang lain. Penyampaian materinya pun sangat detail dan mengerucut kebidang yang terkait, maka dari itu para peserta yang sudah mengikuti pelatihan diharapkan bisa memanfaatkannya dengan baik dan tepat dalam mempraktikannya.

Keterampilan Peserta

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka, keterampilan para peserta yang mengikuti pelatihan sudah semakin berkembang dan lebih baik, maka diharapkan dengan meningkatnya keterampilan para peserta tersebut bisa berdampak yang secara tidak langsung berpeluang untuk dijadikan usaha kedepannya agar keterampilan yang di milikinya pun bisa dimanfaatkan dengan baik, serta keterampilan yang dimiliki bertambah dan memaksimalkannya seperti dalam menggunakan akal, ide, gagasan dan kreativitas dalam mengerjakan suatu hal agar lebih inovatif dan memiliki nilai tinggi.

Sikap Peserta

Dari hasil wawancara bahwasannya sikap atau perilaku para peserta satu dengan yang lainnya berbeda-beda, sehingga instruktur harus selalu menyesuaikan dengan para peserta agar dalam penyampaian materinya bisa diterima dengan baik oleh para peserta dan sebaliknya agar peserta pun bisa menghargai instruktur.

Hasil Kerja

Berdasarkan wawancara kepada pihak terkait seperti diatas, hasil kerja para peserta pelatihan diharapkan semakin baik dan lebih kreatif, karena sudah memiliki bekal keterampilan sehingga hal tersebut secara tidak langsung merupakan bekal untuk ke dunia pekerjaan ataupun dunia usaha yang mereka pilih sesuai kemampuan mereka. Maka dari itu para peserta harus semakin mengasah kemampuan dengan baik dan sungguh-sungguh.

Efektifitas dan Efisiensi

Dari wawancara peneliti maka efektifitas dan efisiensi para peserta yang mengikuti pelatihan semakin meningkat dan berkembang baik, karena para peserta sudah sadar bahwa tujuan mengikuti pelatihan adalah menambah dan mengembangkan skill atau keterampilan yang dimiliki sebagai bekal untuk mencari pekerjaan atau sebagai usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keterampilan untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang Tahun 2015. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang

2. Metode penyampaian materi pelatihan sangat berpengaruh bagi para peserta karena cepat tidaknya para peserta tanggap dan respon terhadap materi yang di sampaikan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan sangat berpengaruh besar bagi para peserta, dimana instruktur harus menguasai dan mengerti materi yang akan disampaikan kepada para peserta.
4. Sarana prasarana pelatihan sangat berpengaruh besar bagi kelangsungan dan kenyamanan para peserta, seperti kesesuaian tempat dengan peserta, peralatan pelatihan, perlengkapan dan kebutuhan lainnya yang menunjang jalannya pelatihan untuk lebih baik.
5. Materi yang disampaikan sesuai dengan peserta pelatihan sangat berpengaruh besar, karena akan lebih spesifik terhadap kondisi para peserta yang mengikuti dan benar-benar membutuhkan pelatihan untuk menambah kemampuan atau skill yang dimiliki.
6. Keterampilan, sikap, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi sangat berpengaruh besar bagi para peserta, karena akan meningkatkan produktivitas para peserta. Diharapkan para peserta pelatihan untuk memiliki keterampilan yang lebih kreatif dan memiliki inisiatif untuk mengembangkan sebuah pekerjaan agar menambah nilai tinggi dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai ketentuan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya sosialisasi yang lebih inovatif untuk menarik minat para peserta pelatihan agar lebih banyak yang mengikuti dan infrastruktur yang belum maksimal.
2. Bagi pihak penyelenggara yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang yang bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) diharapkan agar memaksimalkan terapan pelatihan, motivasi dan hal-hal yang mendukung para peserta dalam mengikuti pelatihan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan yang lebih baik dan

maksimal dibutuhkan praktik pelatihan, motivasi dan lain-lain, agar produktivitas yang diinginkan juga ikut meningkat dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Suprihanto, J. 1988. *penilaian pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BP.F.E.
- Daryanto, B. d. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Singarimbun, M. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mujiman, H. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, H. M. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subijanto. 2011. Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*
- Sendjun H Manululang. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*
- Pius Partanto, dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola,

Jurnal

- Batubara, C. (n.d.). Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia. *Jurnal ilmu-ilmu sosial, manajemen konsensus dalam bisnis*
- Reza, J. N. 2016. Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Di Samarinda. *eJournal Administrasi Negara Volume 4* , Nomor 3.