

Peningkatan Relevansi Pelatihan dengan Kesempatan Kerja

Totok Mardikanto

Abstract: The study was designed as a descriptive research involving 75 training managers and facilitators, and 750 graduates in Central Java. Data collection was done by a questionnaire and indepth interview. The data were analyzed by descriptive statistics and rank order correlation. The findings of this research indicated that the institutional quality, participant knowledge about job information and job opportunities, participant motivation, graduate quality, and graduate entrepreneurship seemed to be variables having significant correlations with job-opportunity.

Kata-kata kunci: pelatihan, relevansi, kesempatan kerja.

Ihwal pengangguran dewasa ini telah menjadi masalah yang universal yang harus dihadapi baik oleh negara-negara miskin, negara-negara yang sedang berkembang, maupun oleh negara-negara maju. Bagi Indonesia, masalah ini mulai semakin mendapat perhatian sejak pelaksanaan Repelita III (1978/79-1983/84). Alasan utama yang sering dikemukakan sebagai penyebab terjadinya pengangguran adalah terjadinya kesenjangan antara besarnya jumlah pencari kerja atau penawaran tenaga kerja dibanding dengan terbatasnya lowongan kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Di samping itu, pengangguran juga sering terjadi karena pencari kerja tidak mampu memenuhi kualifikasi yang diminta oleh dunia usaha sebagai pengguna tenaga kerja.

Totok Mardikanto adalah dosen dan Ketua Laboratorium Penyuluhan Pembangunan Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Sejalan dengan itu, sejak pelaksanaan Repelita V (1989/1990 sampai 1993/1994) telah ditetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam rangka menyiapkan angkatan kerja baru untuk memasuki pasar kerja ataupun bagi angkatan kerja yang telah berada di pasar kerja. Salah satu ukuran keberhasilan suatu program pelatihan adalah kemampuannya untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja atau setelah menyelesaikan pendidikannya dapat segera memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diajarkan dalam pelatihan, baik bekerja mandiri (berwira-swasta) atau bekerja pada pihak lain. Namun, dalam kehidupan sehari-hari masih sering dijumpai kesulitan lulusan pelatihan untuk memperoleh pekerjaan sementara, di pihak lain, masih banyak lowongan kerja yang tidak dapat diisi oleh pencari kerja. Hal ini berkaitan erat dengan masalah relevansi dengan tuntutan keterampilan minimal di lapangan kerja.

Jhonson (1971) menafsirkan relevansi program pendidikan atau pelatihan ditinjau dari keberhasilannya dalam menyiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Artinya, lulusan yang dihasilkan harus mampu mengerjakan suatu pekerjaan yang telah dipelajarinya guna memperoleh nafkah bagi kehidupannya. Sejalan dengan itu, Shoemaker (1971) menyatakan bahwa pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan kesempatan kerja tidak hanya mampu menyiapkan seluruh lulusannya untuk siap bekerja dalam arti dapat melakukan kegiatan yang ditawarkan oleh pemberi kerja, melainkan juga harus merasakan suatu kepuasan bagi kehidupannya, baik dalam arti ekonomi yang berupa penghasilan maupun kepuasan-kepuasan lain yang nonekonomis yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Sesuai dengan pengertian di atas, Burkett (1971) menyatakan bahwa relevansi pendidikan/pelatihan dengan kesempatan kerja harus diukur melalui seberapa jauh lulusannya mampu mengembangkan profesinya sehingga dapat memberikan kepuasan dan perbaikan mutu hidupnya. Ahli lain, Hilowitz (1982) secara rinci mengungkapkan sepuluh ukuran relevansi pendidikan/pelatihan dengan kesempatan kerja yang meliputi: kemampuan bekerja dan menyediakan kesempatan kerja bagi pencari kerja; lama waktu menunggu sampai dengan memperoleh pekerjaan yang pertama kali; tingkat pendapatan; mobilitas kerja, termasuk promosi jabatan; tingkat kegunaan atau kemanfaatan hasil pelatihan pada pekerjaan yang diperoleh lulusan; kepuasan yang dirasakan lulusan tentang pelatihannya; pengakuan lulusan atas jabatan/pekerjaan yang diperolehnya; keterpaduan antara lulusan dengan angkatan kerja pada umumnya; sikap lulusan terhadap program pelatih-

an yang diikutinya; dan sikap penyelenggara pelatihan dan instruktur/fasilitatornya terhadap kinerja lulusan, baik selama mengikuti pelatihan maupun setelah pelatihan.

Di samping ukuran relevansi tersebut di atas, Slamet (dalam Mardikanto, 1987) mengingatkan adanya beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mengukur tingkat relevansi pendidikan/pelatihan dengan kesempatan kerja, yang meliputi: relevan dengan upaya pemanfaatan dan pengembangan sumberdaya lokal; relevan dengan upaya perluasan kesempatan kerja yang belum pernah ada dan dapat dikembangkan; relevan dengan upaya pengembangan kesempatan kerja yang sudah ada; relevan dengan pemerataan pembangunan sektoral ataupun pembangunan regional; terkait dengan jangka waktu ikatan kerja antara calon pekerja dengan pencari tenaga kerja; mobilitas tenaga kerja, baik mobilitas geografis maupun pengembangan karier bagi lulusannya; dan seberapa jauh lulusan dapat dipertahankan untuk tetap bekerja di daerah asalnya.

Telaahan tentang gambaran pendidikan sebagai suatu sistem (Jiyono, 1980) memberikan petunjuk bahwa relevansi pendidikan dengan kesempatan kerja (*ultimate outcome*) ditentukan oleh kualifikasi lulusan yang dihasilkan oleh program pendidikan yang bersangkutan. Bagi lulusan yang bermaksud untuk bekerja pada pihak lain atau harus mencari pekerjaan, tingkat relevansi pelatihan akan dipengaruhi pula oleh ada/tidaknya ikatan kerja (Vasquez, 1984) dan sistem penerimaan tenaga kerja yang diterapkan pencari tenaga kerja (Tjiptosasmito, 1976). Bagi lulusan yang berminat bekerja mandiri (berwiraswasta), relevansinya akan tergantung pada tersedianya berbagai kemudahan yang tersedia, baik kemudahan dari keluarga, pemerintah, maupun oleh pihak lain (Suroto, 1985). Di samping itu, tingkat relevansi juga tergantung pada tersedianya informasi kesempatan kerja, khususnya informasi untuk penyelenggara pelatihan ataupun informasi yang ditujukan kepada dan dapat diterima oleh calon peserta pelatihan (Simanjuntak, 1985). Telaahan lebih lanjut tentang relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja juga dapat didekati dengan melihat peluang kesempatan kerja. Tentang hal ini, dikemukakan oleh Simanjuntak (1984) bahwa tersedianya kesempatan kerja dipengaruhi oleh keadaan sumberdaya dan teknologi yang digunakan.

Bertolak dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa tingkat relevansi program pendidikan/pelatihan dengan kesempatan kerja dipengaruhi oleh keadaan informasi kesempatan kerja; keadaan pelatihan; keadaan lulusan;

keadaan lapangan kerja; keadaan kesempatan kerja; dan keadaan kemudahan yang tersedia bagi para lulusan untuk membuka lapangan kerja sendiri. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tingkat relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja.

METODE

Penelitian ini didesain sebagai suatu survai dan bersifat deskriptif korelasional. Penelitian tersebut dilakukan di wilayah provinsi Jawa Tengah, dengan melibatkan 75 buah lembaga pelatihan dengan 13 keragaman pelatihan, mencakup 825 orang responden yang terdiri atas 75 orang pengelola/fasilitator dan 750 orang lulusan. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik rambang kelompok banyak tahap (*multistage cluster random sampling*) dengan memperhatikan keragaman wilayah penelitian, keragaman jenis dan sifat program pelatihan, serta keragaman penyelenggara pelatihannya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Daftar Pertanyaan, dan wawancara mendalam (*indepth interview*). Untuk melakukan wawancara khusus dengan responden lulusan pelatihan, ditetapkan masing-masing dua orang dari sepuluh responden terpilih untuk setiap lembaga pelatihan terpilih. Ketelitian instrumen diuji dengan menerapkan uji realibilitas Alpha Cronbach.

Di samping data primer dari responden tersebut, dikumpulkan data pelengkap berupa data sekunder dari instansi pemerintah terkait, asosiasi pengusaha, dan organisasi pengelola pelatihan. Analisis data yang digunakan adalah analisis sebaran frekuensi, penarikan nilai tengah (*median*), uji beda frekuensi Chi kuadrat, analisis korelasi tata jenjang Spearman, dan analisis korelasi parsial.

HASIL

Kajian tentang tingkat relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja sebagaimana telah diuraikan di atas mengungkapkan bahwa penyelenggaraan pelatihan terbukti memiliki tingkat relevansi dengan kesempatan kerja yang cukup tinggi. Pelatihan mampu menghasilkan dampak ganda (*multiplier effect*) berupa kemampuan sebagian besar lulusannya untuk berwiraswasta dan kemampuan lulusan yang sudah berwiraswasta itu untuk memberikan pekerjaan kepada pencari kerja lain (baik sesama lulusan pelatihan maupun pencari kerja yang belum mengikuti program pelatihan).

Ketidakmampuan lulusan pelatihan untuk memperoleh pekerjaan, juga disebabkan oleh keterbatasan informasi kesempatan kerja yang diketahui oleh peserta/lulusan pelatihan, ketidakmauan lulusan untuk menerima setiap pekerjaan yang ditawarkan di pasar kerja, dan kebelumsiapan lulusan pelatihan untuk memasuki dunia kerja. Waktu menunggu untuk memperoleh pekerjaan yang diperlukan oleh lulusan pelatihan relatif lebih cepat dibanding pencari kerja yang hanya memiliki ijazah pendidikan formal.

Pekerjaan yang diperoleh lulusan cukup sesuai dengan program pelatihan yang diikuti, dengan prospek yang tetap baik untuk jangka panjang. Hasil belajar pelatihan cukup bermanfaat bagi pekerjaan yang diperoleh lulusan. Penghasilan lulusan lebih tinggi dari ketentuan upah minimum, tetapi masih belum mencukupi kebutuhan fisik minimum bagi pekerja lajang. Di samping itu, mobilitas kerjanya relatif terbatas.

Biaya pendidikan/pelatihan dinilai oleh peserta/lulusan masih cukup memadai, dibanding dengan penghasilan yang diperolehnya. Sebagian besar lulusan memperoleh pekerjaan di daerah asalnya, sehingga penyelenggara pelatihan dapat diharapkan akan menekan laju urbanisasi. Di lain pihak, lulusan pelatihan memiliki wawasan yang lebih luas mengenai lokasi terdianya kesempatan kerja.

Tingkat pengetahuan peserta tentang ketersediaan kesempatan kerja, tingkat pengetahuan tentang informasi kesempatan kerja, tingkat kualitas pelatihan, tingkat motivasi kerja, tingkat kualitas lulusan, dan tingkat kewiraswastaan lulusan merupakan variabel-variabel yang memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja.

Tingkat pengetahuan tentang ketersediaan informasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan proporsi lulusan yang bekerja, kecepatan lulusan memperoleh pekerjaan, dan prospek pekerjaan yang diperoleh untuk jangka panjang. Tingkat kualitas lembaga pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan lokasi pekerjaan yang diperoleh, dan prospeknya untuk jangka panjang. Tingkat kualifikasi lulusan tidak hanya memiliki hubungan yang signifikan dengan besarnya proporsi lulusan yang dapat bekerja, tetapi juga dalam hal kesesuaian pekerjaan yang diperoleh, tingkat kemanfaatan hasil belajar, tingkat penghasilan yang diperoleh, dan prospek pekerjaan yang diperoleh untuk jangka panjang. Tingkat kewiraswastaan lulusan tidak hanya memiliki hubungan positif yang signifikan dengan proporsi lulusan yang telah bekerja dan kecepatannya memperoleh pekerjaan, tetapi juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan besarnya penghasilan yang diperoleh dan tingkat mobilitas kerjanya.

Analisis data mengungkapkan bahwa peningkatan relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja tidak semata-mata berkaitan dengan penyelenggara pelatihan itu sendiri. Artinya, upaya peningkatan relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja tidak cukup hanya dengan meningkatkan kualitas lembaga pelatihan, tetapi juga menyangkut perluasan ketersediaan kesempatan kerja, pengembangan sistem informasi kesempatan kerja, peningkatan/perubahan motivasi peserta untuk belajar dan bekerja, serta upaya pendidikan kewiraswastaan melalui penyuluhan ketenagakerjaan. Sehubungan dengan itu, diperlukan upaya-upaya agar penyelenggaraan pelatihan terus dikembangkan, baik jumlah maupun mutunya, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan kewiraswastaan, perhatiannya terhadap pendidikan dan pengalaman kerja pendidik, peningkatan kualitas dan kewiraswastaan lulusan.

Lebih lanjut, terungkap beberapa usulan yang disampaikan oleh lulusan untuk memperbaiki tingkat relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja. Sesuai dengan urutan proporsi jumlah responden yang menyampaikannya, usulan tersebut meliputi perbaikan materi yang diajarkan, bimbingan teknis bagi lulusan, pemberian kemudahan kredit bagi lulusan, perbaikan (penambahan dan penyempurnaan) perlengkapan pelatihan, bimbingan untuk berwiraswasta bagi lulusan, pengembangan perjanjian ikatan kerja dengan lulusan, peralatan canggih untuk pelatihan, dan kemudahan bagi lulusan untuk memperoleh bahan baku.

PEMBAHASAN

Bertolak dari temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan dapat diharapkan sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah pengangguran. Meskipun demikian, hasil penelitian memberikan indikasi bahwa pelatihan yang diteliti masih banyak mengandung kelemahan yang menyangkut tingkat kewiraswastaan lulusan yang rendah, tingkat penghasilan yang belum mencukupi kebutuhan fisik minimum, dan tingkat mobilitas kerja yang terbatas.

Hal ini terjadi karena beberapa sebab. Pertama, motif keikutsertaan peserta belum sampai pada motif pencapaian prestasi setinggi-tingginya demi perbaikan mutu hidup yang akan dapat menaikkan harga dirinya atau motif berprestasi untuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Kedua, lingkungan pendidikan, berupa adanya nilai-nilai yang berkaitan dengan status sosial dari beragam bidang pekerjaan, seringkali menjadi faktor penentu tingkat relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja. Hal ini terjadi

tidak saja karena persepsi tentang nilai-nilai tersebut masih diyakini oleh lulusannya, tetapi lulusan yang telah "mengabaikan" nilai-nilai itu seringkali masih menghadapi tantangan yang berasal dari pihak keluarga dan lingkungannya. Ketiga, peran pemerintah berupa ketentuan upah minimum yang belum memenuhi standar kebutuhan hidup minimum, yang berakibat pada rendahnya tingkat penghasilan yang diterima oleh lulusan pelatihan.

Oleh karena itu, untuk mengendalikan masalah pengangguran, upaya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja saja belumlah cukup, melainkan juga harus dibarengi dengan upaya-upaya pengembangan pendidikan kewiraswastaan bagi pencari kerja, terutama untuk menumbuhkan keberanian berwiraswasta dan memberikan pengalaman berwiraswasta bagi (calon) pencari kerja. Tentang hal ini, diperlukan perhatian penyelenggara pelatihan untuk menetapkan pendidikan kewiraswastaan sebagai materi wajib yang harus diajarkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terjadinya pengangguran tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya ketersediaan kesempatan kerja, tetapi terutama disebabkan oleh kesenjangan antara ketersediaan kesempatan kerja dengan pekerjaan yang diminati oleh pencari kerja, tidak semua kesempatan kerja diminati pencari kerja, adanya kecenderungan penyampaian informasi kesempatan kerja oleh pencari tenaga kerja secara tertutup dan kurangnya pencari kerja untuk bekerja keras mencari informasi kesempatan kerja, serta ketidakmampuan dan ketidakberanian pencari kerja untuk berwiraswasta.

Pengetahuan peserta tentang ketersediaan kesempatan kerja, pengetahuan peserta tentang ketersediaan informasi kesempatan kerja, kualitas pelatihan, motivasi kerja, kualitas lulusan pelatihan, dan kewiraswastaan lulusan pelatihan merupakan variabel-variabel yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja.

Saran

Selaras dengan itu, disampaikan bahwa implikasi hasil penelitian tersebut berupa model upaya peningkatan relevansi pelatihan dengan kesempatan kerja yang mencakup: peningkatan kualitas lembaga pelatihan berupa pengembangan sistem seleksi/pengembangan pelatih, pengembangan sistem seleksi peserta pelatihan, dan pengembangan kerjasama antarpelenggara

pelatihan dengan dunia kerja dan lembaga pendukung/penyedia kemudahan-kemudahan; kesadaran dan konseling calon peserta pelatihan dalam pemilihan program pelatihan, pemilihan lembaga penyelenggara pelatihan, pencarian informasi dunia kerja yang relevan, menjalin hubungan dengan dunia kerja dalam mengupayakan kemudahan kerja praktik, kemudahan kerja magang, dan perjanjian ikatan kerja; pengembangan beragam kebijakan pemerintah, khususnya yang terkait dengan dunia usaha, pengembangan pelatihan, dan peningkatan kualitas calon peserta dan lulusan.

DAFTAR RUJUKAN

- Burkett, L.A. 1971. Access to A Future. Dalam Law, G.F. (Ed.). *Contemporary Concepts in Vocational Education*. Washington, D.C.: American Vocational Association.
- Hilowitz, J. 1982. *Tracer Studies as Tools for Identifying Training-needs: An Evaluation*. Geneva: ILO.
- Jhonston, L.W. 1971. Vocational Youth Club and the Learning Experience. Dalam Law, G.F. *Contemporary Concepts in Vocational Education*. Washington, D.C.: American Vocational Association.
- Jiyono. 1980. Cara Mengukur Mutu Pendidikan. *Analisa Pendidikan*, tahun 1980, No. 1/2, hlm. 9—19.
- Mardikanto, T. 1987. *Strategi Komunikasi Ketenagakerjaan di Jawa Tengah*. Makalah tidak diterbitkan. Bogor: Program Pasca Sarjana IPB Bogor.
- Mardikanto, T. 1993. *Relevansi Pendidikan untuk Mencari Nafkah Dengan Kesempatan Kerja di Jawa Tengah*. Disertasi tidak diterbitkan. Bogor: Program Pasca Sarjana IPB Bogor.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. 1989. *Rencana Pembangunan Lima Tahun Kelima 1989/90-1993/94. Buku II*. Jakarta: Departemen Penerangan R.I.
- Shoemaker, B.R. 1971. Criteria for Effective Vocational Education. Dalam Law, G.F. *Contemporary Concepts in Vocational Education*. Washington, D.C.: American Vocational Association.
- Simanjuntak, P. 1984. Peluang Kesempatan Kerja di Pedesaan. *Suara Karya*, 27 Agustus 1984.
- Simanjuntak, P. 1985. Sistem dan Kebijaksanaan Latihan kerja. *Seri Informatika*, No. 06. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- Suroto. G. 1985. Usaha Mandiri Banyak Menyerap Tenaga Kerja dan Menggali Lapangan Kerja Sendiri. *Tenaga Kerja*, Tahun 1985, No. 5, hlm. 22—25.
- Tjiptosasmito. 1976. Mandat Masyarakat yang Dijalankan oleh Sistem Sekolah. *Prisma*, Tahun 1976, No. 2, hlm. 3—20.
- Vasquez, J.C. 1984. *Vocational Training for the Disadvantaged Youth in Developing Countries*. Geneva: ILO.