

Kompetensi Untuk Memenangkan Kompetisi Pada Pasar Kerja Nasional dan Global

H.M. Norsanie Darlan

*Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Palangkaraya
Palangkaraya Kalimantan Tengah*

sanie.da@yao.co.id

Abstract — Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan Non formal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) Undang-Undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor: 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa: kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat, dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik (Warga Belajar) dalam sebuah kursus dan pelatihan guna meningkatkan kualitas generasi muda ke masa depan yang penuh tantangan.

Keywords— nonformal, pasar kerja,

I. PENDAHULUAN

setiap manusia Indonesia yang memerlukannya. Hal ini sebagai tatanan yang sangat penting dalam dunia pendidikan formal. Karena selama ini pendidikan formal yang sudah tersedia diberbagai bidang keahlian, namun masih dirasakan bahwa tidak cukup hanya dengan pendidikan formal, tapi peran pendidikan non formal (pendidikan luar sekolah) adalah pendidikan yang semakin tahun semakin dirasakan kalau pendidikan formal saja, sudah mulai dirasakan masih belum tuntas. Hal ini jika tidak dilengkapi dengan pendidikan non formal.

Penulis pernah berdiskusi dengan seorang tokoh Pendidikan Nasional, Prof. Djudju Sudjana (1999). Beliau menggambarkan di Benua Erofa yang selama waktu beliau menempuh pendidikan bahwa sangat dirasakan pentingnya pendidikan luar sekolah. Untuk itu PNF harus ada di setiap bidang. Sehingga beliau memberikan /mengambil contoh di Indonesia peran pendidikan luar sekolah (Pendidikan Non Formal) belum banyak diperankan. Padahal makin maju suatu negara, maka makin maju pula pendidikan luar sekolah. Tapi nyatanya di tanah air kita, tidaklah demikian.

Penulis tahun 2002 saat itu ditugasi oleh Bapak Gubernur Kalimantan Tengah sebagai kepala Badan Diklat Provinsi. Dan merasakan dalam Diklat Prajabatan ternyata tidak menemukan para Calon PNS saat itu, yang masuk kerja telah memiliki sertifikat keahlian. Kecuali guru dan dokter yang di Ijazahnya terlampir dengan Akta IV bagi guru sebagai sertifikat keahlian mengajar. Dan dokter dengan sertifikat Uji Kompetensi dokter Indonesia. Sementara CPNS yang lain saat itu, belum pernah

mensyaratkan sertifikat kahliannya dalam memasuki lapangan kerja. Adapun sertifikat keahlian tersebut sama halnya dengan yang dikeluarkan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) salah satu diantaranya di kota Sampit LPP Quantum sekarang ini.

Masih ada contoh singkat sebuah persyaratan kerja di Asia Timur Raya (Jepang) misal seseorang dalam kesarjanaannya Sarjana Listrik. Dalam tes masuk di perusahaan ia diterima bekerja di perusahaan Listrik. Tapi saat mau masuk kerja, ia belum boleh bekerja. Karena tidak memiliki sertifikat keahlian (kompetensi) dalam mengolah Listrik. Sehingga yang bersangkutan harus ikut kursus di LKP tentang Listrik. Kalau tidak, ia tidak boleh masuk kerja di perusahaan tempatnya ia diterima bekerja. Ini sebuah bukti peran Lembaga Kursus di negeri yang telah maju. Harusnya di Indonesia juga demikian.

II. PENGERTIAN PENGERTIAN

Pengertian kompetensi adalah suatu kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu) dalam pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik (WB).

Arti Memenangkan Kompetisi menyebabkan (menjadikan) menang contoh: 'bukan hanya kekuatan senjata, tetapi dengan melalui jalur pendidikan non formal bukan melalui kekuatan ekonomi juga dapat memenangkan melalui peperangan.

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan pencari tenaga kerja. Dalam pasar ini, adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pencari adalah lembaga yang memerlukan tenaga kerja.

Arti Nasional dan Global adalah Nasional berlaku untuk menyatakan satu negara saja. Misalnya Nasional Indonesia, Nasional Singapura dan lainnya. Sedangkan Internasional berarti bersifat seluruh dunia. Jadi hubungan negara dari Asia Tenggara dengan negara dari Asia Timur itu bersifat internasional dan juga sebaliknya.

III. TUJUAN

Bahwa ingin memberikan motivasi dan pemahaman yang baik kepada peserta didik (warga Belajar), dan telah merasakan pentingnya kompetensi dalam memenangkan persaingan kerja.

Ingin memberikan wawasan kepada orang tua wisudawan akan pentingnya pendidikan secara formal maupun non formal (pendidikan luar sekolah) khususnya yang berbasis vokasional untuk modal mengembangkan krisis di masa depan mereka.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bagian Kelima Pendidikan Non formal Pasal 26 secara jelas telah mengisyaratkan bahwa :

- a. Pendidikan non formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau

- pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat (Leve Long Education).
- Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik (WB) dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian yang profesional.
 - Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.
 - Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.
 - Para alumnus kursus dan pelatihan ini diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
 - Adapun hasil pendidikan non formal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

Sekilas kita berbicara tentang sertifikasi, hal ini secara jelas tertuang Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 16 sebagai berikut:

- Sertifikat berbentuk Ijazah dan sertifikat kompetensi.
- Ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi.
- Sertifikat kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Sedangkan pada bagian lain berbicara tentang Akreditasi termuat dalam Pasal 60 adalah:

- Akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.
- Akreditasi terhadap program dan satuan pendidikan dilakukan oleh Pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang sebagai bentuk akuntabilitas publik.
- Akreditasi dilakukan atas dasar kriteria yang bersifat terbuka.
- Untuk saat ini, Akreditasi terdiri atas sebutan: A, B dan C. Namun pemilik PKBM, LKP dan PAUD, tidak perlu harus A dan harus bercermin pada diri sendiri. Dewasa ini, dari Litbang Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI mengisyaratkan bahwa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam proses akreditasi harus diutamakan. Karena di PKBM ada pendidikan kesetaraan berupa paket A = setara sekolah Dasar/MI, paket B = setara dengan SLTP/MST demikian juga paket C = setara dengan SLA/MA. Lembaga ini harus mengutamakan akreditasinya, dengan alasan

bahwa PKBM dalam ujian nasional mereka tidak bisa dilaksanakan di PKBM itu, kalau belum terakreditasi. Nah bagaimana warga belajarnya. Jadi agar mereka tidak kabur dalam ujian, maka PKBM tersebut harus di akreditasi. Tidak perlu: A, B atau C. yang penting sudah terakreditasi.

IV. PERAN LKP MENCERDASKAN BANGSA

Adapun Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan, setiap hari para instruktur dalam lembaga pelatihan atau kursus melakukan berbagai kegiatan belajar mengajar dengan peserta kursus (WB) dan mereka juga harus berpikir tentang cara peserta kursus belajar dan pengetahuan yang diberikan agar dapat diserap oleh peserta kursus. Ketika instruktur ingin mengajarkan kepada peserta kursus (WB) tentang proses belajar sebagai suatu tugas terstruktur dan memiliki ragam metode, maka instruktur memperlihatkan media yang mampu memberi gambaran tentang hal itu. Dengan menunjukkan gambar atau alat media tertentu, instruktur mengatakan kepada peserta kursus dalam hal ini adalah WB: "Peserta kursus semua mencoba memperhatikan, inilah proses menggambar pola yang benar, lalu potongan pola dengan ukuran yang jelas pula"

Metode ini, sering dijumpai di berbagai lembaga pelatihan. Melalui cara ini, peserta kursus lebih banyak diberikan berupa: pengetahuan tentang objek tanpa memberikan kesempatan pada mereka untuk terlibat atau menyentuh langsung dengan benda yang diperkenalkannya. Akibatnya mereka tidak mengetahui betul bagaimana prosesnya dan hasilnya jadi seperti apa atau gambar yang diberikan guru itu bagaimana. Para peserta kursus dengan pelatihan tidak bisa menggunakan seluruh panca inderanya untuk memahami benda atau gambar tersebut. Seandainya saja setiap peserta kursus diberikan kesempatan untuk melihat, menyentuh, menggunakan, mempraktikkan bagaimana proses itu berlangsung.

Pelajaran yang peserta kursus terima akan dapat lebih bermakna dan bisa diingat secara lebih baik. Instruktur bisa melakukan berbagai cara membangun pengetahuan peserta kursus. Misalnya mengenalkan tentang semua alat-alat yang akan digunakan dalam pelatihan itu.

Peserta kursus harus dikenalkan dahulu, bagaimana cara menggunakannya dan kegunaan dari alat-alat yang digunakan tersebut.

Jika guru, tutur, Instruktur menginginkan peserta kursus untuk memiliki pemikiran yang lebih, mereka tidak hanya harus mengetahui konsep proses tetapi bagaimana mereka tahu dan mengerti serta bisa mempraktekkan bagaimana teknik-teknik menjahit /komputer, dan keterampilan lainnya yang baik itu dan bagai mana teknik-teknik untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas.

Menurut Piaget (dalam Foreman, 1993 : 121) cara yang dapat digunakan untuk membangun pengetahuan dalam proses pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut :

Pertanyaan atau melakukan tanya jawab dengan peserta kursus. Dalam suatu proses pelatihan dapat menggunakan untuk membangun pengetahuan dasar.

- Pertanyaan - pertanyaan tersebut secara tidak langsung dapat membangun pengetahuan baru dan membangun motivasi belajar, demikian juga dalam menghadapi perkerjaan.
- Menghadirkan semua hal yang dibutuhkan dalam proses pelatihan selama proses belajar itu berlangsung. Lembaga harus mampu menyediakan sarana praktek yang lengkap, dan metode yang digunakan dalam pelatihan atau kursus lebih menekankan pada kerja nyata atau praktek langsung bukan pada pemberian materi secara teori saja,

ketersediaan alat-alat sebagai sarana belajar yang berupa benda yang tidak dapat diubah atau benda yang dapat diubah menjadi sangat vital.

- c. Fungsi pendidik dalam proses pembelajaran orang dewasa adalah membantu belajar orang dewasa yang mengandung makna membantu.

V. TUJUAN PELATIHAN KARYAWAN

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi kerja.
3. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya dan meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
4. Memberikan kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari "kacamata" orang lain.
5. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.
6. Meningkatkan kualitas keahlian karyawan sejalan dengan majunya perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa setiap karyawan dapat secara efektif dan efisien mengembangkan kapasitas potensi yang dimilikinya.
7. Menghemat waktu belajar karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan membantu memecahkan persoalan operasional secara kreatif.
8. Mendorong setiap karyawan memahami dan menjalankan visi dan misi organisasi.
9. Mengembangkan kemampuan di atas rata-rata (extra miles) dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.
10. Mempertajam dan memperlengkapi tingkat profesionalisme para karyawan dengan standar terbaik.

VI. MANFAAT PELATIHAN DI LKP

Adapun tujuan umum pelatihan dan pengembangan, harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi perusahaan. Tujuan pelatihan di LKP dan pengembangan merupakan langkah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan di perusahaan dapat diselesaikan secara rasional
2. Dengan Pelatihan akan mengembangkan keterampilan atau keahlian, sehingga pekerja di perusahaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif

VII. TUJUAN PELATIHAN KARYAWAN

1. Mewujudkan hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan di perusahaan.
2. Menyiapkan para manajer yang berkompeten untuk lebih cepat masuk ke tingkat senior (promosi jabatan).
3. Untuk membantu mengisi lowongan jabatan tertentu.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya.

8. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan) di perusahaan yang dipimpin.

VIII. MANFAAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Adapun manfaat dari suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di LKP seperti LPP Quantum dapat dilihat dalam dua sisi diantaranya:

A. Dari Sisi Individu Pegawai

1. Menambah pengetahuan terutama penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersangkutan, misalnya prinsip dan filsafat manajemen yang terbaik dan terakhir.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap jadi positif
4. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja.

B. Dari Sisi Organisasi

1. Menaikkan produktivitas pegawai.
2. Menurunkan biaya.
3. Mengurangi turn over pegawai.
4. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya kedua manfaat tersebut terlebih akan terlihat lebih mudah

Dalam segi pendidikan atau education secara umum, training merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Banyak sekali manfaat yang dapat dieksplorasi dari hasil training atau pelatihan pengembangan. Berikut ini adalah sejumlah ringkasan manfaat training dan pelatihan karyawan secara umum, dari sudut pandang berbagai pihak yang terlibat di dalamnya

IX. MANFAAT TRAINING BAGI PERUSAHAAN

Bila perusahaan mengirimkan tenaga kerjanya ke LKP akan tercipta hal-hal sebagai berikut :

1. Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan-kesalahan
5. Meningkatkan mutu hasil kerja
6. Meningkatkan sales dan profit.

X. MANFAAT TRAINING BAGI MANAGER

Dalam setiap perusahaan, pasti memiliki manajer yang seringkali terlupakan untuk training. Dengan demikian maka LKP merasakan adanya manfaat bagi manajer sebagai berikut:

1. Memiliki anak buah yang ahli dan terampil
2. Dapat mendelegasikan lebih banyak tugas dan tanggung jawab kepada bawahan
3. Terlepas dari hal-hal kecil yang bukan porsinya untuk ditangani

4. Tugas dan pekerjaan berjalan lancar walau anda tidak di tempat
5. Menunjang karir anda untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi

XI. MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Pada bagian Akhir orasi saya kali ini, bagaimana LPP Quantum dalam menghadapi masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sebuah bentuk integral dalam artian adanya sistem perdagangan bebas dan pasar kerja antar negara-negara Asean. Indonesia dan 9 negara anggota yang menyepakati perjanjian dalam Asean Economic Community (AEC).

Pada KTT di Kuala Lumpur Desember 1997 para pemimpin ASEAN memutuskan untuk mengubah ASEAN menjadi kawasan yang stabil, makmur, dan sangat berkompesitif dengan perkembangan ekonomi yang adil, dan mengurangi kemiskinan kesenjangan sosial-ekonomi (ASEAN Vision 2020) mendatang.

Dengan konsep di atas, kesiapan tenaga yang terlatih, sejak sekarang sudah memikirkan dalam menghadapi pasar kerja melalui pendidikan dan pelatihan kearah itu. Termasuk akan didirikannya Pendidikan Perhotelan dan Pariwisata setingkat DIPLOMA I untuk meningkatkan Kompetensi warga belajar Untuk Memenangkan Kompetisi Pada Pasar Kerja Nasional dan mengglobal tersebut. Dengan demikian kita harus bersusah payah dalam tahun-tahun belakangan ini, mempersiapkan kurikulum, instruktur yang berkualitas demi menghasilkan pasar kerja alumnusnya yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Darlan, H.M. Noesanie, 2005. Konsep Dasar PLS, FKIP Unpar, Palangka Raya.
- , 2003. Pendidikan dan Latihan Calon Pegawai Negeri, Diklat Provinsi Kalteng, Palangka Raya.
- , 2015. Peran dan Ekspektasi Pendidikan Non Formal Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Seminar Nasional Ikatan Akamemisi PNF, Semarang.
- Peaget dan Foreman, 1993. Pendidikan dan Latihan dalam Masyarakat Sedang Berkembang, Jakarta.
- Sudjana, Djudju, 1999. Pendidikan Non Formal di Erofa, IKIP Bandung.
- , 2001. Pendidikan dan Pelatihan di Masyarakat Pedesaan, Al-Flah, Bandung.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Jkt.