

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau dapat juga disebut tenaga kerja menjadi salah satu komponen yang berperan dalam memajukan suatu perusahaan. Tanpa tenaga kerja perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dan mencapai tujuannya. Dalam upaya dan usaha untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan komponen-komponen penting yang berperan sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan, yaitu 6M (*Man, Money, Material, Machine, Method, Market*). *Man* yang berarti tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, apalagi manusia juga memiliki peran untuk menggerakkan semua komponen lainnya tersebut. Tenaga kerja adalah asset penting dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah masyarakat yang termasuk ke dalam angkatan kerja yang sedang bekerja, sedang mencari kerja, maupun yang sedang melakukan pekerjaan lain. Meskipun tidak bekerja, namun memiliki potensi untuk menjadi tenaga kerja pada suatu perusahaan. Dan dapat pula dikatakan tenaga kerja adalah sumber daya manusia karena berawal dari daya manusia yang belum diolah hingga akhirnya dapat diarahkan untuk bekerja.

Setiap perusahaan pastinya memiliki suatu tujuan. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang bagus dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Tenaga kerja yang direkrut tidak bisa sembarangan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan juga harus menjadi pertimbangan. Dalam mengukur bagaimana tenaga kerja yang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dapat dilihat melalui kompetensi kerjanya. Sentosa & Trianti (2019) menyatakan bahwa tenaga kerja yang handal dan profesional sangat dibutuhkan dalam kondisi saat ini agar proses atau kinerja dari perusahaan tetap berjalan dengan baik. Kompetensi seperti yang dijelaskan oleh Rivai, dkk (2018) mengacu kepada atribut atau

karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, ataupun kemampuan. Kompetensi calon tenaga kerja dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang calon tenaga kerja, dalam hal ini mencakup aspek-aspek yang dapat menjadi indikator SDM atau tenaga kerja tersebut dapat dikatakan kompeten. Dan dalam hal ini tenaga kerja yang masih berstatus calon atau belum memulai bekerja, diperlukan persiapan untuk dapat memiliki kompetensi sesuai permintaan pasar tenaga kerja yang tersedia. Dengan kompetensi yang bagus, seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih mudah. Dengan memiliki karyawan yang kompetensinya handal, kemampuan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta dapat memaksimalkan kinerjanya, dapat membantu perusahaan agar mencapai tujuannya. Tidak hanya perusahaan yang merasakan keuntungannya, karyawan juga akan merasakan keuntungannya di antaranya dapat mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut.

Seringkali kompetensi pada diri seseorang dapat berkembang secara cepat atau bahkan mengalami penghambatan. Jika kompetensi pada diri seseorang diasah dengan baik maka akan menghasilkan *output* yang menjadi ciri khas sehingga dapat dikatakan tenaga kerja tersebut kompeten. Tenaga kerja yang berkualitas memiliki nilai yang berbeda yang mencerminkan bahwa ia kompeten. Seperti dikutip dari Hayati & Yulianto (2021) dalam artikelnya yang berjudul “Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia” dalam penelitiannya terdapat karakteristik dari tenaga kerja yang berkualitas yang di mana tenaga kerja tersebut memiliki kompetensi berupa (*knowledge, skill, abilities, experience*), komitmen pada perusahaan, selalu bertindak *cost effectiveness* dalam setiap aktivitasnya (memastikan penggunaan sumber daya yang dimilikinya efektif dan tidak banyak terbuang sia-sia), serta *congruence of goals* (bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan perusahaan). Kemampuan dan keahlian penting untuk dikembangkan dibarengi dengan pengetahuan yang semakin luas, yang mana tenaga kerja dapat memperkaya ilmu serta melakukan pelatihan yang dapat mengembangkan *skill*-nya. Tidak hanya kemampuan dan pengetahuan, kepribadian yang baik juga penting sebagai nilai kompetensi dari calon seorang tenaga kerja. Pranata, Astuti, dan Utami (2018)

dalam artikelnya yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan*” menyimpulkan bahwa kompetensi juga mampu mempengaruhi kinerja yang mana jika tenaga kerja memiliki kompetensi yang unggul maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Di Indonesia tingkat kompetensi tenaga kerja masih terbilang cukup rendah jika dibandingkan dengan tingkat kompetensi tenaga kerja asing. Banyak masyarakat yang masih belum maksimal dalam mengembangkan dan mengasah kemampuan dan keahliannya. Meskipun kini telah tersedia sekolah kejuruan atau vokasi yang lebih fokus dalam mengembangkan kompetensi siswa di bidang tertentu, namun masih banyak yang tingkat kompetensinya rendah.



Sumber: *sertifikasiku.com* (2021)

**Gambar 1.1**

Tingkat daya saing tenaga kerja Indonesia yang masih tertinggal karena kompetensi tenaga kerja Indonesia yang masih rendah

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa daya saing tenaga kerja di Indonesia masih tertinggal, yang paling tinggi yaitu di bidang pertanian yang mana di jaman yang semakin maju ini tentunya diperlukan kemampuan di bidang pertanian dengan menggunakan alat dan mesin yang lebih canggih. Namun kompetensi tenaga kerja di bidang tersebut masih kurang hingga mengakibatkan daya saing tenaga kerja Indonesia masih tertinggal. Penyebab dari rendahnya kompetensi tenaga kerja di Indonesia diantaranya bisa dikarenakan setelah melewati

pendidikan formalnya tenaga kerja masih belum siap bekerja serta belum semua perusahaan merekrut tenaga kerja berbasis kompetensi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Indonesia yaitu dengan dilaksanakannya program pelatihan kerja berbasis kompetensi di bidang tertentu yang sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja. Solusi tersebut bisa dilakukan berupa pelatihan vokasi, pemagangan berbasis kompetensi, maupun sertifikasi kompetensi. Pelatihan vokasi yaitu pelatihan di bidang khusus agar tenaga kerja dapat menguasai keahlian tertentu sehingga perusahaan dapat merekrut tenaga kerja dengan *skill* yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia agar tidak terjadi ketidaksesuaian dan penyaluran tenaga kerja menjadi lebih tepat. Menurut Nadler & Wiggs dalam Widodo (2018 : 5) pelatihan kerja adalah teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Widodo (2018 : 6) juga menyatakan bahwa pelatihan biasanya digunakan di dalam kinerja atau hal lain yang berupa aplikasi kesiapan di dalam bekerja.

Mengingat pentingnya pelatihan kerja terhadap kompetensi tenaga kerja, pelatihan selalu dikembangkan agar dapat mengikuti perkembangan jaman serta dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di berbagai perusahaan dengan berbagai bidang pekerjaan. Seperti yang dinyatakan oleh Dewi, Conoras, dan Widjiantoro (2022) dalam artikelnya yang berjudul “*Analisis Rekrutmen dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan PT. Enerco RPO Intenrasional Batam*”, fungsi pelatihan kerja terhadap kompetensi mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Ini disebabkan karena adanya penggunaan sistem yang tersedia semakin baik untuk menunjang program pelatihan. Kemudian, pelatihan tak hanya dilakukan di dalam perusahaan (internal) namun juga diselenggarakan oleh lembaga di luar perusahaan (eksternal) yang mana biasanya mengkhususkan pada pelatihan kerja untuk bekal persiapan calon tenaga kerja. Pelatihan kerja, dalam hal ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi dilaksanakan dengan suatu hal yang menjadi penyebab atau alasan yang memicu. Dikutip dari Daud & Mobonggi (2019) dalam artikelnya yang berjudul “*Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja (Studi Evaluatif Kirkpatrick’s*

*Evaluation Model pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo*” bahwa dari hasil penelitiannya, diketahui bahwa pelatihan kerja diberikan kepada masyarakat yang memerlukan yaitu di antaranya para pencari kerja yang belum berpengalaman, para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensinya, dan pekerja yang akan beralih profesi. Pelatihan kerja dibutuhkan apabila terdapat kesenjangan kemampuan (kompetensi) antara kebutuhan lapangan kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang tersedia.

Pelatihan kerja di Indonesia dilaksanakan oleh sebuah lembaga yang menyediakan jasa pelatihan di bidang pekerjaan tertentu guna mengembangkan kompetensi tenaga kerja di Indonesia agar memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja bahkan dalam skala global sekalipun. Lembaga ini biasa disebut LPK yang mana selain melaksanakan program pelatihan kerja juga menyediakan fasilitas untuk menambah *skill*, memberikan informasi lingkungan kerja, hingga menyediakan informasi lowongan kerja atau magang. LPK umumnya banyak diminati karena memiliki koneksi dengan perusahaan di dalam maupun di luar negeri agar lebih mudah menyalurkan tenaga kerja.



Sumber: [katadata.co.id](http://katadata.co.id) (2019)

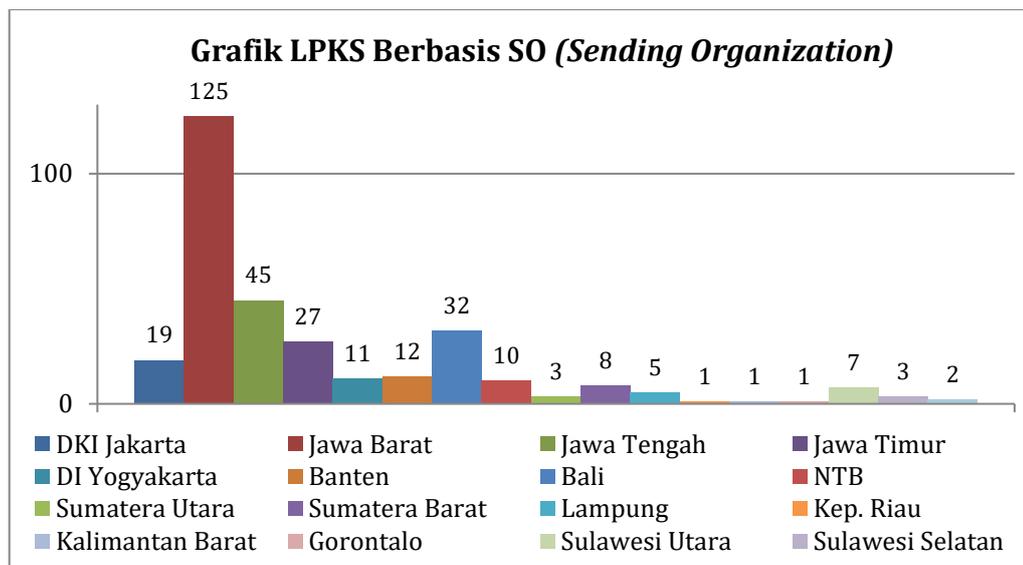
**Gambar 1.2**  
Sasaran pelatihan vokasi atau pelatihan kerja di bidang tertentu di Indonesia

Pelatihan kerja di Indonesia telah banyak dilaksanakan, namun terdapat jumlah tenaga kerja yang tidak memenuhi sasaran pengembangan kompetensi kerja sebanyak 56 juta masyarakat Indonesia yang diketahui terhambat karena kurangnya kemampuan dalam digitalisasi serta sebanyak 72 juta masyarakat Indonesia yang hanya mengenyam pendidikan tidak sampai sekolah menengah akhir. Selain itu sebanyak 2,95 juta masyarakat Indonesia sebagai lulusan kerja baru per tahunnya namun juga terdapat 26 juta pekerjaan baru di bidang *e-commerce* yang mana membutuhkan *skill* tertentu untuk dapat bekerja di bidang tersebut. Maka dibutuhkan pelatihan kerja di bidang-bidang tertentu untuk dapat menyesuaikan keahlian tenaga kerja dengan bidang pekerjaan yang tersedia mengingat di era globalisasi ini semakin dituntut untuk memiliki kompetensi kerja agar lebih mudah mendapatkan pekerjaan serta penempatan tenaga kerja dengan bidang pekerjaan yang sesuai (*the right man for the right place*). Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja hadir sebagai sarana dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian masyarakat Indonesia yang termasuk sebagai angkatan kerja agar masyarakat memiliki kompetensi kerja yang handal.

Lembaga pelatihan kerja di Indonesia di antaranya dilaksanakan oleh pemerintah, swasta, maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tertentu. Hal ini juga diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 Omnibuslaw Cipta Kerja Bab Ketenagakerjaan Pasal 13 ayat 1. Pelatihan dari suatu perusahaan tertentu biasanya ditujukan untuk mengembangkan *skill* tenaga kerja yang telah bekerja atau akan bekerja di perusahaan itu saja. Lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah yaitu pelatihan kerja yang dapat diikuti di Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) di masing-masing kabupaten di Indonesia. Sedangkan lembaga pelatihan kerja swasta telah banyak didirikan dengan tujuan semakin merata program pelatihan kerja kepada masyarakat Indonesia dengan bidang pekerjaan yang beragam juga. Telah banyak didirikan LPK swasta untuk membantu pemerataan pelatihan kerja kepada masyarakat Indonesia. Tidak hanya bertujuan untuk melatih tenaga kerja namun LPK swasta juga banyak yang menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan *skill* peserta pelatihannya atau bahkan menyediakan jasa penyaluran tenaga kerja untuk bekerja atau magang ke luar negeri. LPK yang menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri

dapat disebut sebagai SO (*Sending Organization*) dan biasanya banyak diminati karena fasilitas dan jenjang karir yang cukup memiliki prospek tinggi karena tenaga kerja dapat bekerja di luar negeri yang mana lebih banyak mendapat pengalaman bertaraf internasional. Tercatat sebanyak 312 LPK berbasis SO berdasarkan data dari Direktorat Bina Pemagangan Ditjen Binalattas.

Berikut ini adalah jumlah LPK swasta berbasis SO (*Sending Organization*) yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia.



Sumber: Hasil olah penulis dari Direktorat Bina Pemagangan Ditjen Binalattas (Kemnaker)

**Gambar 1.3**

Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta berbasis SO (*Sending Organization*) di Indonesia

Salah satu LPK berbasis SO (*Sending Organization*) yang ada di Indonesia yakni LPK Yutaka *Education Center*, LPK yang menyediakan program pelatihan kerja dan jasa penyaluran magang ke Jepang. LPK Yutaka didirikan sejak 2017 dan telah berjalan selama 5 tahun di bidang pelatihan kerja dan juga penyaluran tenaga kerja untuk magang ke Jepang. LPK Yutaka berlokasi di Karawang, Jawa Barat dan telah melakukan kerjasama dengan banyak perusahaan mitra di Jepang. Dengan latar belakang fenomena terjadinya kekurangan tenaga kerja di Jepang, menjadikan didirikannya beberapa LPK yang khusus melatih tenaga kerja untuk magang di Jepang, selain untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja antara Indonesia dan Jepang, juga dapat menjadi kesempatan tenaga kerja Indonesia dalam mengembangkan kompetensi kerjanya yang berwawasan global serta

sebagai sarana mengembangkan karirnya. Hasil survey Lembaga Penelitian JICA (*Japan International Cooperation Agency*) “*Sadako Ogata Peace Development Institute*” menyatakan bahwa dalam 8 tahun mendatang, Jepang akan mengalami kekurangan 630.000 tenaga kerja (sumber: [tribunnews.com](http://tribunnews.com), 2022). Dengan kondisi pasar tenaga kerja Jepang yang mengalami penurunan serta pasar tenaga kerja Indonesia yang memiliki tingkat angkatan kerja tinggi namun tingkat kompetensinya masih rendah, maka diadakan kerja sama antara Jepang dan Indonesia untuk saling memenuhi tujuan pasar tenaga kerja. Pemerintah Jepang meminta Indonesia untuk mengirimkan tenaga kerja ke Jepang untuk bekerja di sana dengan kompetensi yang sesuai tentunya. Maka tersedianya LPK yang melatih dan menyalurkan tenaga kerja untuk magang di Jepang bertujuan untuk membantu merealisasikan program kerja sama dalam ranah pasar tenaga kerja global. Kompetensi atau keahlian yang didapat selama bekerja atau magang di Jepang tak hanya bermanfaat selama bekerja di Jepang tetapi pengalaman dan pengetahuannya juga dapat bermanfaat ketika kembali ke Indonesia untuk dapat meningkatkan kompetensi kerjanya serta dapat membantu penempatan tenaga kerja yang sesuai antara kompetensi kerja yang handal dengan bidang pekerjaan yang tersedia. Bahkan dapat bermanfaat sebagai bekal pengetahuan dalam mengembangkan usaha dan menciptakan lapangan kerja baru.

Dalam melaksanakan program pelatihan kerjanya, LPK Yutaka mengalami kendala hingga mengakibatkan beberapa pesertanya mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan. Tercatat sejumlah peserta yang tidak lulus dalam mengikuti pelatihan dan tidak berangkat magang ke Jepang dikarenakan kompetensinya yang masih belum cukup untuk bekerja di perusahaan Jepang. Para peserta yang belum memenuhi syarat kompetensi kerja untuk magang di perusahaan Jepang akan mengikuti pelatihan ulang yang mana akan berdampak pada keberangkatan untuk magang ke Jepang yang terlambat dari target atau bahkan tidak bisa berangkat magang ke Jepang.

**Tabel 1.1**  
Data keberangkatan peserta LPK Yutaka Education Center (per 2017-2022)

Tahun (Pendaftaran Jul-Agu)	Jumlah Peserta	Peserta Lulus Pelatihan	Pemberangkatan Magang ke Jepang			
			Tanggal Keberangkatan	Jumlah	Prefektur	Bidang Pekerjaan
2017	120	113	09/03/2018	40	Kochi	Pengolahan Makanan
			23/03/2018	22	Miyagi	Pertanian
			13/04/2018	15	Miyagi	Perikanan
			27/04/2018	16	Hokkaido	Perawatan Lansia
			27/04/2018	20	Tokyo	Perawatan Lansia
			<b>Total</b>	<b>113</b>		
			<b>Tdk Lulus Pelatihan</b>	<b>7</b>		
2018	125	119	04/03/2019	19	Hokkaido	Perawatan Lansia
			15/03/2019	41	Tokyo	Pengolahan Makanan
			15/03/2019	35	Nagasaki	Pengolahan Makanan
			15/03/2019	8	Kanagawa	Perawatan Lansia
			08/04/2019	10	Fukuoka	Pertanian
			29/04/2019	6	Nagano	Pertanian
			<b>Total</b>	<b>119</b>		
<b>Tdk Lulus Pelatihan</b>	<b>6</b>					
2019	138	130	03/02/2020	15	Tokyo	Perawatan Lansia
			03/02/2020	30	Chiba	Konstruksi
			03/03/2020	34	Tokyo	Konstruksi
			06/02/2020	25	Nagasaki	Pengolahan Makanan
			14/02/2020	26	Tokyo	Pengolahan Makanan
			<b>Total</b>	<b>130</b>		
			<b>Tdk Lulus Pelatihan</b>	<b>8</b>		
2020	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-
2022	105	101	13/03/2023	7	Tokyo	Perikanan
			13/03/2023	11	Miyagi	Perikanan
			28/03/2023	14	Tokyo	Konstruksi
			12/05/2023	12	Hokkaido	Perawatan Lansia
			24/05/2023	10	Nagasaki	Pertanian
			31/05/2023	28	Tokyo	Pengolahan Makanan
			31/05/2023	19	Kochi	Pengolahan Makanan
			<b>Total</b>	<b>101</b>		
			<b>Tdk Lulus Pelatihan</b>	<b>4</b>		

Sumber: LPK Yutaka Education Center (2023)

Pada tahun 2020 hingga 2021 LPK Yutaka *Educaation Center* tidak menerima pendaftaran peserta pelatihan dan penyaluran magang ke Jepang dikarenakan *lockdown* akibat pandemi Covid-19. Kemudian pada tahun 2022 dibuka kembali pendaftaran peserta magang dan penyaluran magang ke Jepang. Diperkirakan dalam satu tahun peserta yang tidak lulus pelatihan karena belum cukup kompeten sebesar 5% yang tidak lulus dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kerja tiap tahunnya. Jika terdapat 5% peserta yang tidak lulus dari total jumlah peserta, maka perlu dianalisis apakah program pelatihan kerja di LPK Yutaka *Educaation Center* telah dilaksanakan dengan maksimal dan efektif atau terdapat beberapa kendala dan dapat mempengaruhi tingkat kompetensi kerja para pesertanya hingga akhirnya masih ada yang belum cukup kompeten dan tertinggal untuk berangkat magang ke Jepang sesuai target karena belum memenuhi syarat kompetensi kerja dan belum bisa dinyatakan untuk lulus. Jika tiap tahunnya selalu ada kurang lebih 5% peserta yang tidak lulus maka dapat menurunkan tingkat kompetensi peserta yang mengikuti pelatihan kerja di LPK Yutaka. Dapat dikatakan pula masih ada celah yang sekiranya menjadi penyebab peserta-peserta yang tidak lulus pelatihan dan tidak dapat atau terlambat magang ke Jepang. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

**KARAWANG**

**“Analisis Pelatihan Kerja dalam Mempersiapkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja pada LPK Yutaka *Educaation Center*”**