

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan yang baik, efisien, efektif dan berkualitas perlu didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Peningkatan profesionalisme SDM perlu dilakukan dengan cara pengembangan kompetensi yang dimiliki individu tersebut. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan PP. RI No. 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain: meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya PP tersebut memberikan penekanan pada kualitas pegawai/pegawai negeri untuk selalu meningkatkan kapasitas/kualiatas diri yaitu dengan mengikuti diklat.

Kementerian Tenaga Kerja sebagai bagian dari sistem pemerintahan mempunyai misi yang penting dalam menjalankan amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 pasal 27 ayat (2), ayat tersebut menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks tersebut, Kementrian Ketenagakerjaan mengupayakan strategi yang bersifat penyelamatan, rehabilitasi dan pengembangan. Strategi yang bersifat penyelamatan, antara lain diarahkan untuk menciptakan dan perluasan lapangan kerja.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari hasil observasi lapangan, Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan sebagai

lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah, berkewajiban untuk menyelenggarakan Diklat Aparatur bidang ketenagakerjaan. Dengan visi mewujudkan Pusdiklat Pegawai sebagai “*Center of Excellent, Center of Development, Center of Empowerment (CEDE)*” di bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dalam rangka mendukung Kebijakan dan Program Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan dengan misi, meningkatkan kualitas dan produktivitas PNS di bidang ketenagakerjaan, meningkatkan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan. Dengan begitu dapat dilihat fungsi dari Pusdiklat tersebut adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai di bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan di bidang diklat pada dasarnya sangat kompleks. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan PNS, pada ayat 2 dijelaskan bahwa diklat dalam jabatan meliputi: diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Seiring dengan perkembangan organisasi maka kebutuhan diklat baik diklat fungsional maupun teknis sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumber daya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi

sebagaimana misi yang telah ditentukan. Nampaknya perlu ada keseimbangan antara orientasi organisasi yang akan dituju dengan kinerja yang seharusnya dieksekusi oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal.

Salah satu diklat fungsional yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI yaitu Diklat Mediator Hubungan Industrial. Mediator hubungan industrial adalah ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar jalur pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang ada pada setiap instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Hanya mediator yang berada pada setiap instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 8 bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan, Hanif Dakhiri, yang dikutip dari Liputan6.com, mengatakan:

“Saya ingin agar para mediator kita baik di tingkat pusat maupun daerah itu benar-benar bisa bersinergi, meningkatkan integritas dan profesionalismenya. Sehingga hubungan industrial di negeri ini bisa semakin harmonis dan baik. Mediator hubungan industrial berperan sebagai ujung tombak dalam membina dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan yang ditandai ketenangan bekerja para pekerja/buruh dan stabilitas dunia usaha. Untuk itu kita harus tingkatkan kapasitas SDM mediator hubungan industrial agar inovatif, professional dan kreatif sehingga mampu bekerja sesuai dengan perkembangan dan perubahan zaman” Jelas Hanif. Lebih lanjut, saat ditanya soal kekurangan mediator, Hanif Dhakiri menjelaskan saat ini jumlah perusahaan ada sekitar 258.427, sementara jumlah mediator yang ada saat ini hanya 907 mediator.¹

Padahal idealnya dibutuhkan sejumlah 2.692 Mediator, dimana setiap tahun seorang mediator membina 96 perusahaan atau 8 perusahaan setiap bulan. Dengan demikian terdapat kekurangan 1.785 mediator atau dengan kata lain saat ini baru tersedia mediator sejumlah 34% dari kebutuhan ideal.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Mediator Hubungan Industrial mempunyai 3 tugas utama, yaitu Pembinaan hubungan industrial, Pengembangan hubungan industrial dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan.

¹ Liputan6.com, *Menaker dan Pemerintah Optimalkan Mediator Hubungan Industrial* (<https://www.liputan6.com/news/read/3176014/menaker-dan-pemerintah-optimalkan-mediator-hubungan-industrial>) , diakses pada tanggal 19 September 2018 pukul 09.54.

Sebagai bentuk konsekuensi penyeimbangan kualitas manajemen, Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan telah memperoleh sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 oleh PT. Indah Karya Register Certification Services sejak tahun 2009.² Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan juga telah memperoleh akreditasi sebagai Lembaga Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV serta Diklat Prajabatan Golongan III, II, dan I dari Lembaga Administrasi Negara.

Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan juga sudah dilengkapi sarana dan prasarana yang baik untuk mengadakan diklat. Bangunan fisik yang ada pun masih bagus dan layak. Lembaga tersebut juga mempunyai dua gedung pelatihan, gedung tersebut terletak di daerah Kp. Makasar, Jakarta Timur dan Ciloto, Bogor. Dengan begitu dari segi sarana maupun prasarana, Pusdiklat tersebut sudah unggul.

Dalam rangka pencapaian sasaran diklat sangat diperlukan rancangan, implementasi dan evaluasi yang tepat dalam penyelenggaraan diklat yang sesuai dengan pengimplementasian Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008. Komponen-komponen diklat meliputi kurikulum, materi, widyaiswara, fasilitas, bahan ajar, bahan praktek, peserta diklat. Kegagalan dalam merancang,

² Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

mengimplementasi, maupun mengevaluasi komponen-komponen tersebut dapat menyebabkan penyelenggaraan diklat tidak optimal.

Sebagai salah satu penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 saat ini Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan sedang melaksanakan sistem manajemen tersebut. Diharapkan proses pendidikan dan pelatihan sebagai wujud realisasi produk yang dihasilkan terlaksana dengan optimal. Untuk mewujudkan penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan diharuskan menjalankan semua prosedur standar yang telah digariskan dalam persyaratan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 yang tertuang dalam klausul implementasi secara berurutan dan berkelanjutan. Termasuk di dalamnya memenuhi persyaratan sarana dan prasarana serta menjalankan implementasi manajemen kualitas dalam pengelolaannya.

Implementasi ISO 9001:2008 dapat memberikan rekomendasi kepada instansi diklat Kementerian lain terkait dengan penjaminan mutu pada instansi tersebut, hal ini akan mendapatkan nilai lebih di mata masyarakat sebagai instansi diklat berkualitas internasional atau memiliki citra yang lebih baik dibanding instansi diklat lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menggambarkan, melihat, dan menganalisis Manajemen Pendidikan

dan Pelatihan yang terdapat di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, khususnya yang terkait dengan Perencanaan, Pelaksanaan, serta Evaluasi Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Ketenagakerjaan RI agar permasalahan manajemen pendidikan dan pelatihan yang didapat dalam penelitian dapat dijadikan bahan perbaikan oleh Pusdiklat Pegawai Kemnaker R.I.

A. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada aspek “Manajemen Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan” dengan sub fokus penelitian meliputi Perencanaan, Pelaksanaan, serta Evaluasi Diklat Mediator Hubungan Industrial di Pusdiklat Pegawai Ketenagakerjaan RI.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta sub fokus penelitian yang telah dirumuskan di atas, maka peneliti memiliki beberapa pertanyaan penelitian untuk membatasi kajian penelitian ini. Pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Perencanaan Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI?

2. Bagaimana Proses Pelaksanaan Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI?
3. Bagaimana Proses Evaluasi Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris serta mengamati secara langsung Manajemen Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan R.I.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan konsep-konsep dan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan dan pelatihan dibidang pendidikan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi kepada instansi

pemerintah dalam pelaksanaan Manajemen diklat mediator hubungan industrial selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait Manajemen diklat mediator hubungan industrial angkatan 84 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI. Serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan tersebut dengan teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber yang kredibel dan relevan.

c. Civitas Akademika

Penelitian ini akan diberikan kepada Perpustakaan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, agar dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan dosen yang membaca serta dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai topik yang sama serta menjadikannya sebagai pembanding, serta menggali unsur-unsur lain pada Manajemen Diklat Mediator Hubungan Industrial.