

# BAB I

## PENDAHUDULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi komponen utama yang berperan sebagai pelaku aktif organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran sentra dalam menjalankan operasi organisasi, mengambil keputusan, dan merancang strategi. Sumber daya aparatur merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan yang diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya aparatur. Permasalahan SDM dalam pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari reformasi birokrasi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. . Sistem merit adalah sistem yang menjadikan kompetensi dan prestasi sebagai pertimbangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu cara meningkatkan kapasitas PNS adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagaimana diamanatkan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 70 ayat (2). Reformasi birokrasi menuntut PNS untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan kapasitas dan kompetensi PNS dapat dilakukan melalui kegiatan diklat karena melalui diklat kesenjangan kompetensi PNS antara harapan dan kenyataannya dapat dijumpai. Salah satu diklat atau pelatihan yang ditawarkan adalah Pelatihan Dasar Pengawas.

Pelatihan pengawas ketenagakerjaan melibatkan pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan, manajemen sumber daya manusia, dan keahlian teknis terkait. Pelatihan ini biasanya terdiri dari beberapa komponen utama:

- 1) Hukum Ketenagakerjaan: Menyelidiki peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti UU Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah terkait, dan kontrak kerja. Sumber dapat mencakup buku

hukum, modul pelatihan dari lembaga resmi, dan materi dari Kementerian Ketenagakerjaan.

- 2) Manajemen Sumber Daya Manusia Melibatkan konsep manajemen ketenagakerjaan, rekrutmen, penilaian kinerja, manajemen konflik, dan perencanaan sumber daya manusia. Materi pelatihan dapat mencakup buku teks manajemen SDM, studi kasus, dan panduan praktis.
- 3) Keahlian Teknis: Fokus pada keterampilan teknis yang diperlukan untuk memahami dan mengelola situasi di tempat kerja. Ini bisa melibatkan pelatihan dalam bidang spesifik seperti keselamatan kerja, penanganan konflik, atau penyelesaian sengketa. Sumber meliputi buku referensi teknis, kursus online, dan pelatihan praktis.
- 4) Pelatihan Praktis: Simulasi situasi di tempat kerja dan latihan praktis untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Ini dapat dilakukan melalui studi kasus, peran bermain, dan kerja proyek.<sup>1</sup>

Dengan komponen yang sudah disebutkan tadi pentingnya kurikulum yang akan dibuat karena kurikulum memberikan struktur dan arahan terhadap materi pelatihan yang dibutuhkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Ini memastikan bahwa peserta mendapatkan pengetahuan yang komprehensif dan relevan untuk tugas dan tanggung jawab mereka.

Merancang kurikulum yang menggambarkan kebutuhan industri dan tren terkini, pelatihan dapat menghasilkan pengawas yang siap menghadapi tantangan aktual di lapangan kerja.

Hal ini mendukung adaptabilitas dan keterampilan yang relevan. Kurikulum juga dapat merinci pengembangan keterampilan manajerial yang diperlukan oleh pengawas ketenagakerjaan, termasuk kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah. Dengan memasukkan informasi tentang regulasi ketenagakerjaan ke dalam kurikulum, pelatihan dapat memastikan bahwa pengawas memiliki pemahaman yang kuat tentang aspek hukum dan etika dalam lingkup pekerjaan mereka.

Kurikulum tidak hanya ditemukan pada tingkat sekolah dan perguruan tinggi,

---

<sup>1</sup>. Dian Jati Damayanti, "Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta Terhadap Pelaksanaan Pemberian Cuti Haid Sebagai Upaya Perlindungan Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan" (2013).

lembaga penyelenggara pelatihan atau diklat juga memiliki kurikulumnya sendiri. Pengembangan kurikulum di dunia pendidikan menjadi suatu keharusan karena beberapa alasan yang krusial. Kurikulum yang relevan dengan perkembangan zaman dan perubahan dalam masyarakat dan industri memastikan bahwa peserta dilatih dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Dengan mengikuti tren dan perkembangan terkini, kurikulum dapat mempersiapkan kita untuk menghadapi tantangan masa depan.

Kebutuhan masyarakat juga terus berkembang seiring waktu. Pengembangan kurikulum memungkinkan pendidikan untuk merespons secara langsung terhadap tuntutan dan harapan masyarakat terkait dengan lulusan. Ini mencakup keterampilan pekerjaan, nilai-nilai kewarganegaraan, dan kemampuan adaptasi di era yang terus berubah. Kemajuan dalam teknologi dan inovasi berdampak pada cara kita bekerja dan belajar. Dengan mengintegrasikan teknologi terbaru dan metode inovatif dalam kurikulum, pendidikan dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih dinamis dan sesuai dengan konteks teknologi saat ini.<sup>2</sup>

Kurikulum perlu terus dibuat selaras dengan standar pendidikan yang diperbarui secara berkala. Penyelarasan ini memastikan bahwa tujuan pembelajaran dan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar nasional atau internasional yang berlaku. Dengan mengembangkan kurikulum yang beragam dan inklusif, pendidikan dapat lebih baik menyesuaikan diri dengan perbedaan dan memberikan pembelajaran yang relevan dan bermakna bagi semua. Penelitian dan temuan baru dalam bidang pendidikan, psikologi, dan ilmu lainnya dapat memberikan wawasan baru tentang metode pengajaran yang efektif dan strategi pembelajaran yang lebih baik. Dengan menyesuaikan kurikulum sesuai kebutuhan, pendidikan dapat memanfaatkan pengetahuan terbaru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.<sup>3</sup>

Kurikulum Dasar Pengawas adalah sebuah program yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para pengawas di berbagai sektor industri. Awal mula pendirian Kurikulum Dasar Pengawas oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia

---

<sup>2</sup>. Nurdianita Fonna, *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 Dalam Berbagai Bidang* (Guepedia, 2019).

<sup>3</sup>. Asti Fitria Desti et al., "STRATEGI INOVATIF PENGELOLAAN PESERTA DIDIK DALAM MEMBANGUN GENERASI UNGGUL DI ERA DIGITAL," *Sindoro: Cendikia Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 91–100.

dimulai pada tahun 1980-an. Pada masa itu, terjadi kebutuhan yang meningkat untuk meningkatkan kemampuan para pengawas di lapangan agar mampu mengelola tenaga kerja dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan kurikulum ini terinspirasi oleh semangat untuk meningkatkan standar manajemen dan pengawasan di berbagai sektor industri di Indonesia. Program ini bertujuan untuk menciptakan tenaga pengawas yang kompeten dan berkualitas, yang tidak hanya mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan industri yang semakin kompleks, Kurikulum Dasar Pengawas terus mengalami penyempurnaan dan penyesuaian. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan terus memperbaharui materi dan metodologi pengajaran agar selaras dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja modern. Dengan demikian, program ini tetap relevan dan bermanfaat bagi para pengawas di berbagai sektor industri di Indonesia.

Berdasarkan hasil *grand tour observation* saya pada bulan Desember dengan Bu Ira, kurikulum pelatihan dasar pengawas butuh dikembangkan agar lingkungan kerja terus mengalami perubahan, baik dari segi teknologi, regulasi, maupun dinamika tim. Kurikulum pelatihan dasar pengawas perlu terus disesuaikan untuk memastikan bahwa mereka dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan terkini yang diperlukan untuk mengelola dan mengatasi perubahan tersebut. Dengan begitu kurikulum pelatihan dapat lebih fokus pada keterampilan yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pengawas. Ini dapat melibatkan aspek-aspek seperti manajemen waktu, pemecahan masalah, dan penggunaan teknologi terkini dalam tugas pengawasan.

Pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Pengawas di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan sangat penting untuk menyesuaikan dengan perkembangan dinamika ketenagakerjaan. Pertama, perubahan dalam tuntutan kerja dan teknologi memerlukan penyesuaian kurikulum agar para pengawas dapat menguasai keterampilan terkini yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pemahaman terhadap teknologi yang berkembang pesat. Kurikulum yang terkini juga dapat membantu pengawas

memahami peraturan ketenagakerjaan yang mungkin mengalami perubahan seiring waktu, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.

Pengembangan kurikulum diperlukan untuk memastikan bahwa Pelatihan Dasar Pengawas memberikan pemahaman yang mendalam terhadap aspek-aspek kritis dalam pengawasan ketenagakerjaan. Ini termasuk manajemen konflik, komunikasi efektif, dan peningkatan keterampilan kepemimpinan. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini ke dalam kurikulum, agar dapat memastikan bahwa para pengawas tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk memimpin dan mengelola tim kerja dengan efisien.

Maka kurikulum pelatihan dasar pengawas perlu dibuat dan disesuaikan dengan kondisi yang ada supaya kurikulum pelatihan dasar pengawas menjadi kunci untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka yang dinamis dan terus berkembang. berdasarkan uraian di atas saya tertarik mengambil judul Pengembangan Kurikulum Pelatihan Dasar Pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan.

#### **B. Fokus dan Sub Fokus**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada “Pengembangan Kurikulum Pelatihan Dasar Pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan”. Adapun sub focus penelitian ini mengenai:

1. Relevansi kurikulum pelatihan pengawas di kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
2. Fleksibilitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
3. Kontinuitas kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
4. Efisiensi kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
5. Efektivitas kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan

#### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah penelitian ini, maka dapat diidentifikasi pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana relevansi kurikulum pelatihan dasar pengawas di kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan?

- b. Bagaimana fleksibilitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana kontinuitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan?
- d. Bagaimana efisiensi kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan?
- e. Bagaimana efektivitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini antara lain:

- a. Mengetahui relevansi kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
- b. Mengetahui fleksibilitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
- c. Mengetahui kontinuitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
- d. Mengetahui efisiensi kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan
- e. Mengetahui efektivitas kurikulum pelatihan dasar pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut.

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkuat, mengembangkan dan memahami mengenai penerapan kurikulum pelatihan pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan

##### b. Manfaat Praktis

###### i. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan ilmu peneliti serta memberikan wawasan dan pengetahuan peneliti melakukan pengamatan

langsung mengenai Kurikulum Pelatihan Dasar Pengawas di PPSDM Ketenagakerjaan dalam diklat pengawas ketenagakerjaan serta bekal untuk mempersiapkan diri sebagai tenaga kependidikan yang professional

b. Bagi PPSDM Ketenagakerjaan.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan kualitas penerapan kurikulum pelatihan pengawas agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi mengenai penerapan kurikulum pelatihan pengawas ketenagakerjaan dan memberikan manfaat dalam aspek pembelajaran dan pengembangan mengenai implementasi kurikulum dalam pelatihan.

