



**MANAJEMEN PELATIHAN KERJA
DI BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI (BLKI)
SEMARANG**

TESIS
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh :

Nama : MOHAMMAD SULCHAN
N I M : 7315000066
Program Studi : Manajemen Pendidikan

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2007**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia Ujian

Tesis pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 17 Juli 2007

Pembimbing I

Dr. Joko Widodo, M.Pd.
NIP 131961218

Pembimbing II

Drs. Sutomo, M.Pd.
NIP 131125641

Mengetahui

Ketua Program Magister Pendidikan

Universitas Negeri Semarang

PERPUSTAKAAN
UNNES

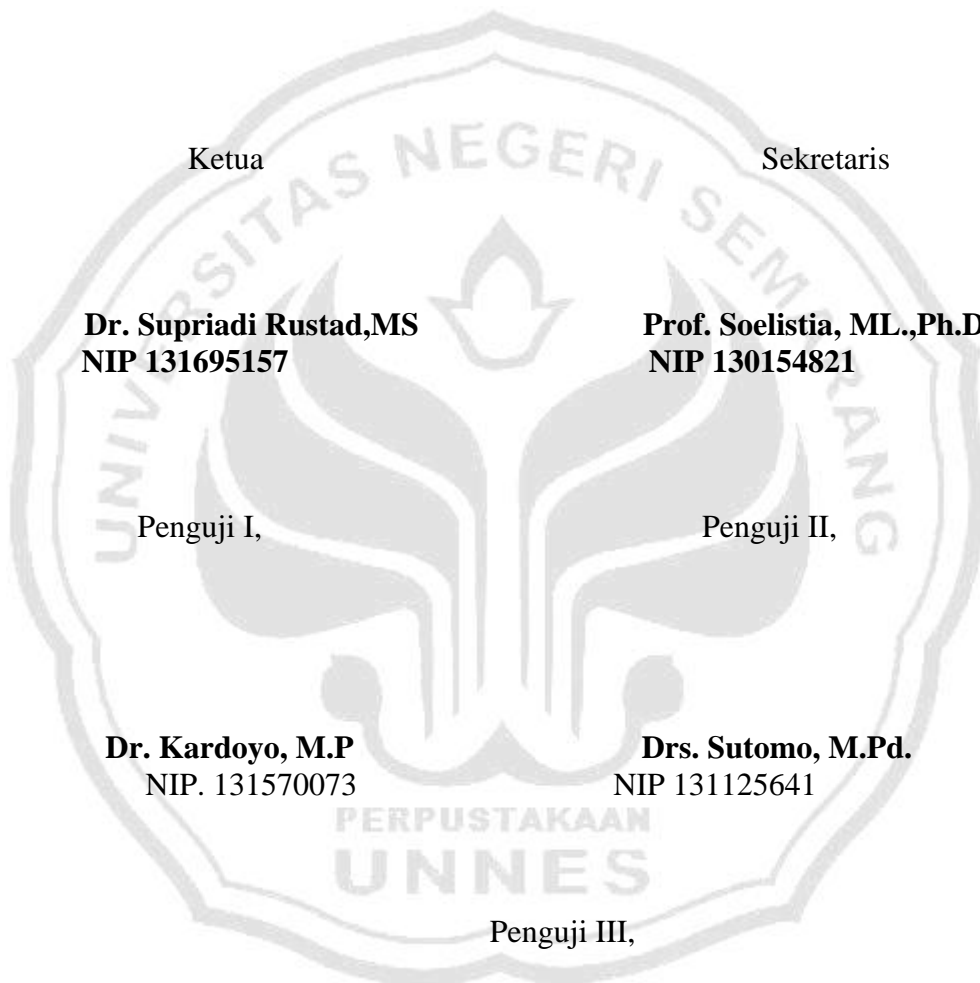
Prof. Soelistia, ML.,Ph.D.
NIP 130154821

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pasca Sarjana Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 17 Juli 007

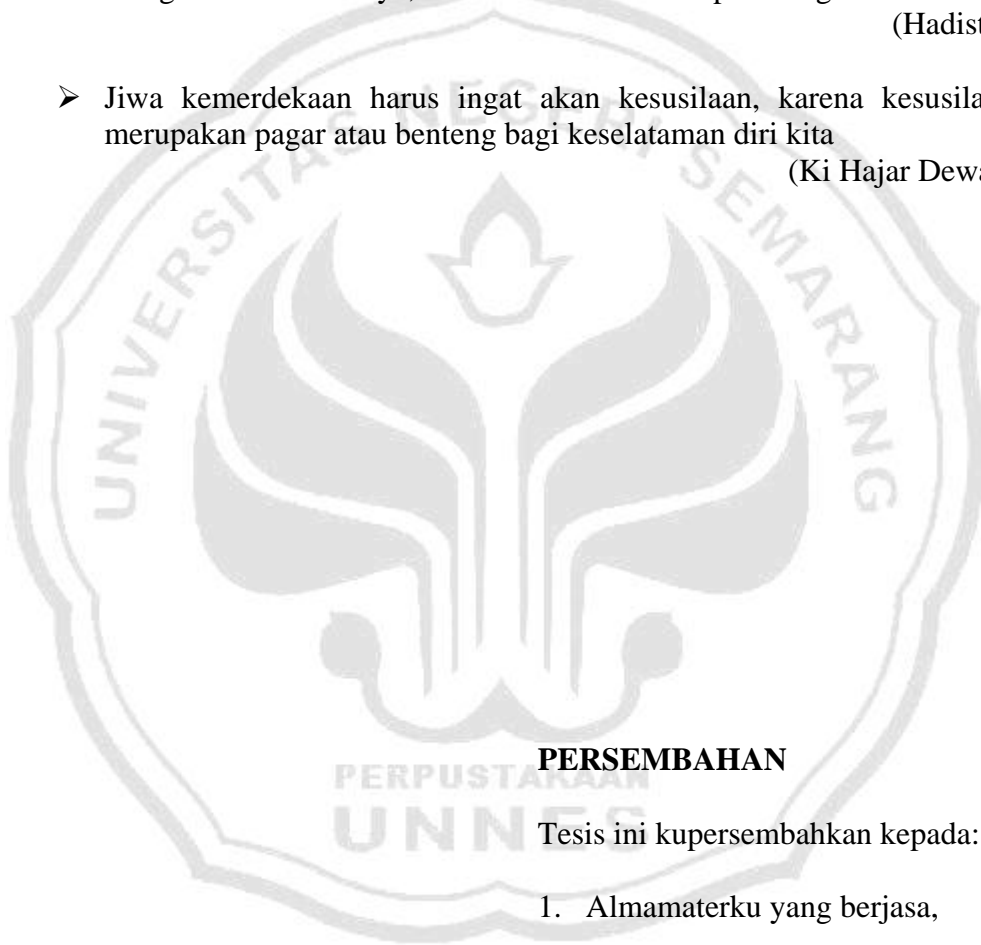


Dr. Joko Widodo, M.Pd
NIP 131961218

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Barang siapa menghendaki kesejahteraan hidup di dunia, maka harus ditempuh dengan ilmu dan barang siapa menghendaki kebahagiaan hidup di akhirat hendaklah ditempuh dengan ilmu. Dan barang siapa menghendaki keduanya, maka hendaklah ditempuh dengan ilmu.
(Hadist Nabi)
- Jiwa kemerdekaan harus ingat akan kesusilaan, karena kesusilaan itu merupakan pagar atau benteng bagi keselamatan diri kita
(Ki Hajar Dewantara)



PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Almamaterku yang berjasa,
2. Orang tuaku yang tercinta,
3. Istri dan Anakku yang setia.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini saya kutip atau rujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



S A R I

SULCHAN, MOHAMMAD. 2007. *Manajemen Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: 1. Dr. Joko Widodo, M.Pd; 2. Drs. Sutomo, M.Pd.

Kata Kunci : Manajemen, Pelatihan Kerja, kualitas SDM penganggur, pasar kerja

Pelatihan kerja yang merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah, mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Adanya persaingan yang sangat ketat dalam memasuki pasar kerja (dunia kerja) perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi para penganggur/pencari kerja itu sendiri. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang ada dengan lapangan kerja yang tersedia, merupakan masalah baru yang perlu dipecahkan serta dicari jalan keluarnya. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang merupakan salah satu lembaga yang menangani masalah pelatihan kerja bagi para penganggur/pencari kerja di Semarang, telah berkiprah dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi penganggur/pencari kerja untuk dilatih keterampilan teknis agar ke depan mereka dapat/mampu bersaing dalam memasuki pasar kerja (dunia kerja) baik lokal maupun nasional dan bahkan internasional.

Penelitian ini dilatarbelakangi sebagaimana permasalahan tersebut di atas, dengan tujuan untuk mengungkap/mengetahui berbagai hal yang berkaitan dengan manajemen pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, sejak dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan yang ada. Sebagaimana diketahui bahwa manajemen merupakan kunci dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu program kegiatan tergantung dari bagaimana dalam mengelola program/kegiatan tersebut. Untuk mengungkap hal tersebut di atas dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian terhadap pengelola program (institusi BLKI/pejabat struktural), instruktur pelatihan dan peserta yang diwakili salah satu dari semua jurusan yang ada.

Sebagai bahan kajian, landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari konsep pelatihan, komponen-komponen pelatihan, teori pendidikan orang dewasa dan konsep manajemen dalam pelatihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Yang menjadi obyek dalam penelitian adalah penyelenggara pelatihan, instruktur, dan peserta pelatihan diambil 1 (satu) orang untuk setiap jurusan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, sedangkan sebagai alat pengumpul adalah peneliti sendiri. Dalam pengolahan data yang dilakukan adalah pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Triangulasi dilakukan antara penyelenggara pelatihan, pengajar/instruktur, dan peserta/siswa pelatihan.

Sesuai dengan pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa perencanaan program pelatihan dapat berjalan dengan baik dan melibatkan semua elemen yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, pelaksanaan program pelatihan (proses pembelajaran) dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang ada. Demikian pula berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi dapat berjalan sesuai dengan program sebelumnya

Rekomendasi yang penulis sampaikan adalah supaya peralatan praktek untuk segera disesuaikan dengan perkembangan teknologi, perlunya kurikulum lokal/daerah dan dilakukan/dilaksanakannya ujian kompetensi oleh pihak ketiga (bukan BLKI sendiri).



ABSTRACT

SULCHAN, MOHAMMAD,2007. *Job Training Management at Semarang Industrial Job Training Centre (BLKI)*. Thesis, Educational Management. Post Graduate Program Of Semarang State University. Supervisors: 1. Dr. Joko Widodo,M.Pd, 2. Drs Sutomo, M.Pd.

Key words : Job training management, the quality of unemployed human resources, job market.

Job training as a part of out-of-school education, has a very important role in improving human resources. The tight competition in entering the job market (work force) requires serious attention for the jobless themselves. The imbalance between the number of workers and employment availability is a new problem that needs solution. Semarang Industrial Job Training Centre (BLKI) is an institution that deals with providing job training for unemployed people in Semarang, and has conducted various activities to improve human resources of the unemployed people by providing them with technical skills so they will be able to compete in the job market in the future both locally and nationally and even internationally.

Based on the above background, this study is meant examine various aspect of job training management in Semarang Industrial Job Training Centre (BLKI), including planning, implementation, and evaluation of existing training program. As we know, management is the key to the implementation of an activity. Therefore, the success of a program depends on how well the program is managed. To explore the management of job training, this study is directed to program managers (BLKI and its officials), training instructors, and participants represented by one person from each departement.

The theoretical basis for this study consists of training concepts, training components, theories of adult education, and management concepts in training.

A qualitative approach with a case study method is used in this study. The subject of this study include training committee, instructors, and training participant, one person from each departement. The data were collected by the use of interviews, observation, and documents and the researcher acted as the data collector. The data were analysed by the use of data collection, data simplification, data presentation, drawing concluding and verification. Triangulation is done between training committee members, teachers/instructors, and participants/training students.

The field observation shows that the planning for training programs can run well and involves all people within Semarang Industrial Job Traing Centre (BLKI), and the implementation of the training program (learning proses) can run well in accordance with the plans. Similarly, the evaluation can run well as previously planned.

It is recommended that all training facilities should be adjusted by following the technological development, that a local/regional curriculum should be prepared, and competence-based tests should be conducted by the third party (not by BLKI themselves).



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufiq, dan hidayahnya, sehingga kami dapat menyelesaikan Tesis ini yang merupakan tugas akhir sebagai mahasiswa program pasca sarjana Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Dalam penyusunan tesis ini, kami banyak mendapat bantuan dan dorongan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Semarang (UNNES).
2. Bapak Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang (UNNES).
3. Bapak Ketua Program Magister Pendidikan Universitas Negeri Semarang (UNNES).
4. Bapak Dr. Joko Widodo, M.Pd. dan Bapak Drs. Sutomo, M.Pd. yang dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran selalu membimbing kami, sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
6. Bapak Drs. Arif Gunawan selaku PLH Kepala Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang telah memberi ijin dan kesempatan kepada kami untuk melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

7. Rekan-rekan kami seangkatan Mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
8. Ibunda, Istriku, dan putra-putriku yang tercinta (Nahdia Wijhatul Khusna, Maulida Nailul Muna, dan Nabil Alwi Hikam) yang memberi dorongan moral sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini.

Kami menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh sebab itu saran, kritikan yang bersifat membangun selalu kami harapkan. Dan semoga tesis ini akan dapat bermanfaat khususnya dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja di Jawa Tengah.

Hormat kami,

Mohammad Sulchan

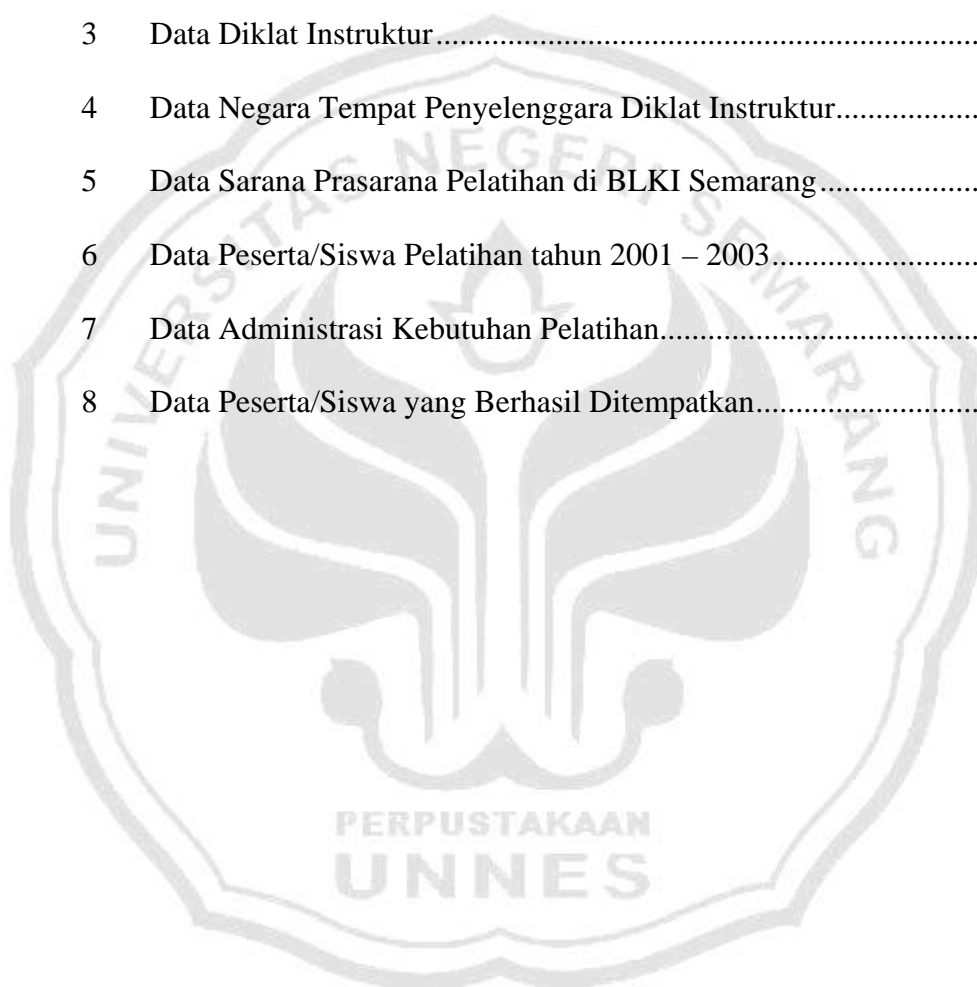
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
SARI.....	vi
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Fokus Masalah.....	8
D. Tujuan	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Manajemen Pelatihan	10
B. Pelatihan Kerja	18
C. Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Peningkatan SDM.....	22
D. Pelatihan Kerja Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Langkah-langkah Penelitian	33
D. Prosedur Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisa Data	38
F. Keabsahan Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi BLKI Semarang.....	47
B. Manajemen Pelatihan di BLKI Semarang	61
C. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

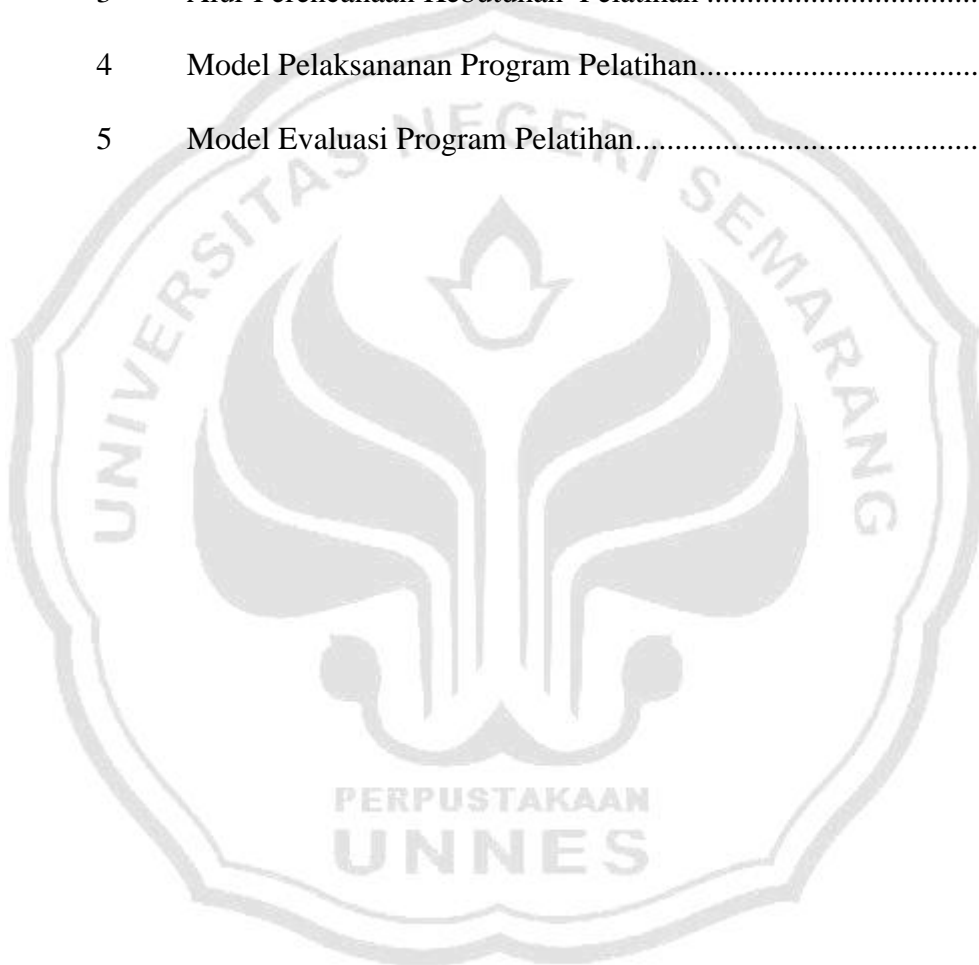
Tabel
Halaman

1	Data Pegawai Menurut Pendidikan	53
2	Data Pegawai Menurut Golongan.....	54
3	Data Diklat Instruktur	56
4	Data Negara Tempat Penyelenggara Diklat Instruktur.....	56
5	Data Sarana Prasarana Pelatihan di BLKI Semarang	58
6	Data Peserta/Siswa Pelatihan tahun 2001 – 2003.....	60
7	Data Administrasi Kebutuhan Pelatihan.....	73
8	Data Peserta/Siswa yang Berhasil Ditempatkan.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Struktur Organisasi BLKI Semarang.....	51
2	Model Pelaksanaan Manajemen Pelatihan di BLKI Semarang.	62
3	Alur Perencanaan Kebutuhan Pelatihan	64
4	Model Pelaksanaan Program Pelatihan.....	71
5	Model Evaluasi Program Pelatihan.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dan potensial dalam menggerakkan roda pembangunan, khususnya di bidang ekonomi. Tenaga kerja potensial akan mempengaruhi produktivitas nasional dan pendapatan nasional. Semakin besar produktivitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan.

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk cukup besar. Besarnya jumlah penduduk tersebut ternyata menimbulkan masalah tersendiri/utama yaitu pengangguran. Berdasarkan data dari BPS Kota Semarang tahun 2003 bahwa jumlah penduduk di Kota Semarang 1.376.798 orang. Jumlah angkatan kerja sebanyak 1.204.999 orang dan jumlah penganggur sebesar 163.946 orang. Masalah ini disebabkan karena struktur ekonomi yang ada belum mampu untuk menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh penganggur, atau kesempatan kerja yang tersedia belum cukup untuk menyerap angkatan kerja yang ada. Masalah pengangguran seperti ini hanya akan dapat dipecahkan dengan melaksanakan pembangunan nasional secara hati-hati yang berorientasi pada pencapaian pertumbuhan ekonomi dan sosial melalui penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja secara tepat dan memadai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ari Benggolo (1973: XVIII) bahwa pelaksanaan pembangunan tidak akan mempunyai efek langsung kepada kesejahteraan masyarakat apabila usaha-usaha peningkatan pendapatan nasional tidak mempunyai sasaran jelas terhadap peningkatan, perluasan, dan penciptaan kesempatan kerja. Senada dengan pernyataan di atas, Yudo Suwasono dan Endang Sulistyarningsih (1983: 10), mengatakan bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi, baik melalui pengukuran pendapatan per kapita. Selain itu kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi. Dengan demikian tenaga kerja merupakan sumber untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa. Oleh sebab itu bahwa keberhasilan pembangunan sangatlah tergantung pada kualitas penggeraknya (sumber daya manusia) yang ada di samping juga faktor sumber daya alam yang tersedia.

Menurut Suyadi Prawiro Sentono (1995: 55), kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek kualitatifnya. Yang dimaksud aspek kualitatif

adalah kemampuan individu dalam menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi yang mampu mempengaruhi produktivitas individu yang bersangkutan. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa suatu negara yang memiliki sumber daya manusia yang menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi, berarti kualitas sumber daya manusia negara tersebut tinggi. Sebaliknya negara yang tidak memiliki sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi berarti kualitas sumber daya manusia negara tersebut rendah.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia menunjukkan: (1) masih sangat rendah; (2) belum merata di berbagai tingkatan; dan (3) akibat belum meratanya kualitas SDM di berbagai tingkatan menyebabkan kurang meratanya pemenuhan kesempatan kerja baik pengisian lowongan kerja maupun percepatan usaha sendiri. Menurut data dari BPS Semarang Tahun 2003, bahwa kondisi tenaga kerja / angkatan kerja di kota Semarang berdasarkan tingkat pendidikan adalah Sarjana sebanyak 47.315 orang, Diploma sebanyak 46.894 orang, SLTA sebanyak 264.314 orang, SLTP sebanyak 252.079, SD sebanyak 294.435 orang tidak tamat SD sebanyak 124.475 orang.

Guna mengatasi kondisi angkatan kerja seperti di atas perlu dilakukan upaya-upaya yang tepat ke arah penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja, diantaranya melalui peningkatan keterampilan/pelatihan kerja bagi para penganggur tersebut.

Terdapat dua keuntungan dari upaya-upaya tersebut, baik secara ekonomis maupun sosial budaya. Secara ekonomis berarti upaya penciptaan

kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja akan memberikan keuntungan: (1) memberikan kemanfaatan dan nilai tambah bagi semua sumber daya yang digunakan; (2) memberikan pendapatan bagi semua pihak penyumbang masukan sumber daya alam, modal dan tenaga; (3) pemerataan pendapatan bagi masyarakat; dan (4) menumbuhkan pasar dalam negeri. Sedangkan secara sosial budaya berarti upaya penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja akan memberikan keuntungan berupa: (1) meningkatkan keterampilan, kemampuan, kecerdasan dan budaya bangsa; (2) menimbulkan rasa kepastian hidup, harga diri, dan kesediaan untuk mengorbankan tenaganya lebih besar; dan (3) menjamin, sekurang-kurangnya menjaga ketenangan dan stabilitas sosial politik yang dinamis (Suroto, 1992: 14).

Ari Benggolo (1973: 16), menjelaskan bahwa persoalan pengangguran tidak dapat diselesaikan hanya dengan menyediakan dana-dana bantuan atau sokongan saja seperti yang pernah dilakukan oleh Departemen Perburuhan pada tahun 1950 di daerah-daerah bekas penduduk Belanda kepada para bekas pejuang kemerdekaan. Asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) seperti dilakukan di negara-negara yang sudah maju tidak dapat ditiru di Indonesia selama keadaan perekonomian negara kita masih seperti sekarang ini. Bahkan pemberian sokongan semacam ini terkesan tidak edukatif dan hanya merupakan pemborosan belaka. Penanganan masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran yang terus bertambah di setiap tahunnya harus dilaksanakan secara lintas program yang mengarah pada pengurangan jumlah pengangguran.

Pembinaan dan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya bagi pengangguran merupakan salah satu jawaban untuk mengatasi hal tersebut.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya yang dimaksudkan tidak hanya melalui pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja. Oleh karenanya pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (peserta didik), sehingga sesuai dengan kesempatan kerja dan tuntutan dunia kerja yang tersedia. Diharapkan *output* dari pelatihan kerja tersebut mampu memberikan kontribusi terutama dalam hal peluang kerja yang tersedia serta penciptaan kesempatan kerja.

Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat menimbulkan permasalahan baru yaitu semakin bertambahnya jumlah penganggur friksional. Artinya penganggur yang disebabkan karena tidak adanya persesuaian antara kualitas dari si penganggur dengan lowongan jabatan yang ada atau karena si pencari kerja justru bertempat tinggal dimana tidak terdapat lowongan pekerjaan (Ari Benggolo, 1973: 20). Hal ini berarti pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja merupakan suatu keharusan, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja membutuhkan manajemen pelatihan yang tepat. Tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja saja, tetapi bagaimana kebutuhan pasar kerja tersebut dapat diterjemahkan dalam bentuk identifikasi keterampilan

pilan dan pengetahuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran yang tepat.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang merupakan institusi yang melaksanakan pelatihan kerja bagi penganggur/pencari kerja di Semarang. Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BLKI Semarang tersebut akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen pelatihan kerja yang baik, sejak dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program pelatihannya.

Didalam pelaksanaan pelatihan kerja perlu adanya konsekuenitas dan rasionalitas antara pengelola program tersebut mulai dari perencana, instruktur, dan pelaksana yang lainnya. Hal ini sangatlah penting dalam rangka untuk kelancaran pelaksanaan program pelatihan kerja. B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002: 205), mengatakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat dilaksanakan di dalam maupun di luar perusahaan maupun lembaga atau badan lain di luar perusahaan. Guna mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen pelatihan kerja yang ada sehingga pelaksanaan pelatihan kerja tersebut akan dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka pada kesempatan ini penulis hendak meneliti tentang manajemen pelatihan kerja dengan mengambil kasus di Balai Latihan Kerja dan Industri (BLKI) Semarang.

B. Identifikasi Masalah

Pelatihan kerja merupakan bentuk pendidikan non formal yang diberikan kepada peserta didik untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tersedia dan atau meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menciptakan usaha mandiri yang dapat membuka lapangan kerja baru.

Kepada peserta didik diberikan materi-materi pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus sesuai dengan tujuan pelatihan. Materi tersebut dirancang sedemikian rupa sehingga para peserta benar-benar memperoleh pengalaman belajar yang utuh. Tidak hanya menguasai pengetahuan/teori tertentu saja melainkan bagaimana mengaplikasikan pengetahuan/teori tersebut dalam praktek kerja yang sebenarnya.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja terutama Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat 1 menjelaskan bahwa tujuan pelatihan kerja adalah untuk memberikan, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Hal senada dijelaskan oleh P. Lynton (1992: 14), bahwa pelatihan kerja ditujukan terutama untuk mempersiapkan peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi.

Tujuan pelatihan kerja tersebut akan dapat terlaksana dengan baik apabila didukung dengan pola manajemen pelatihan yang baik pula. Diperlukan pola manajemen oleh karena dalam penyelenggaraan pelatihan kerja: (1) membutuhkan tahapan-tahapan tertentu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; (2) melibatkan berbagai sumber daya pendidikan baik personil maupun material; dan (3) diarahkan oleh rumusan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga memerlukan kiat dan strategi tertentu. Dalam hal ini dipertegas oleh T. Hani Handoko yang menyatakan bahwa dibutuhkannya manajemen di setiap kegiatan tertentu karena tiga alasan utama, yaitu: (1) untuk mencapai tujuan; (2) untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan; dan (3) untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.

C. Fokus Masalah

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di BLKI Semarang terdapat banyak komponen yang terkait. Secara garis besar komponen tersebut antara lain: pengelola, instruktur, peserta (siswa), sarana prasarana, kurikulum, serta kegiatan belajar mengajar.

Balai Latihan Kerja Industri Semarang dalam pelaksanaan program pelatihan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka menyiapkan tenaga kerja yang terampil, potensial, dan mampu bersaing dalam memasuki pasar kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut harus ditunjang oleh adanya: (1) pegawai, baik staf maupun pejabat struktural yang memadai dan profesional; (2) instruktur yang berkompeten; (3) sarana dan prasarana yang memadai; (4) koordinasi internal dan lintas sektoral yang mantap.

Berangkat dari penjelasan di atas maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang merencanakan pelatihan .
2. Bagaimana Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang melaksanakan pelatihan.
3. Bagaimana Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang mengevaluasi pelatihan.

D. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang

2. Pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.
3. Evaluasi pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang

E. Manfaat Penelitian

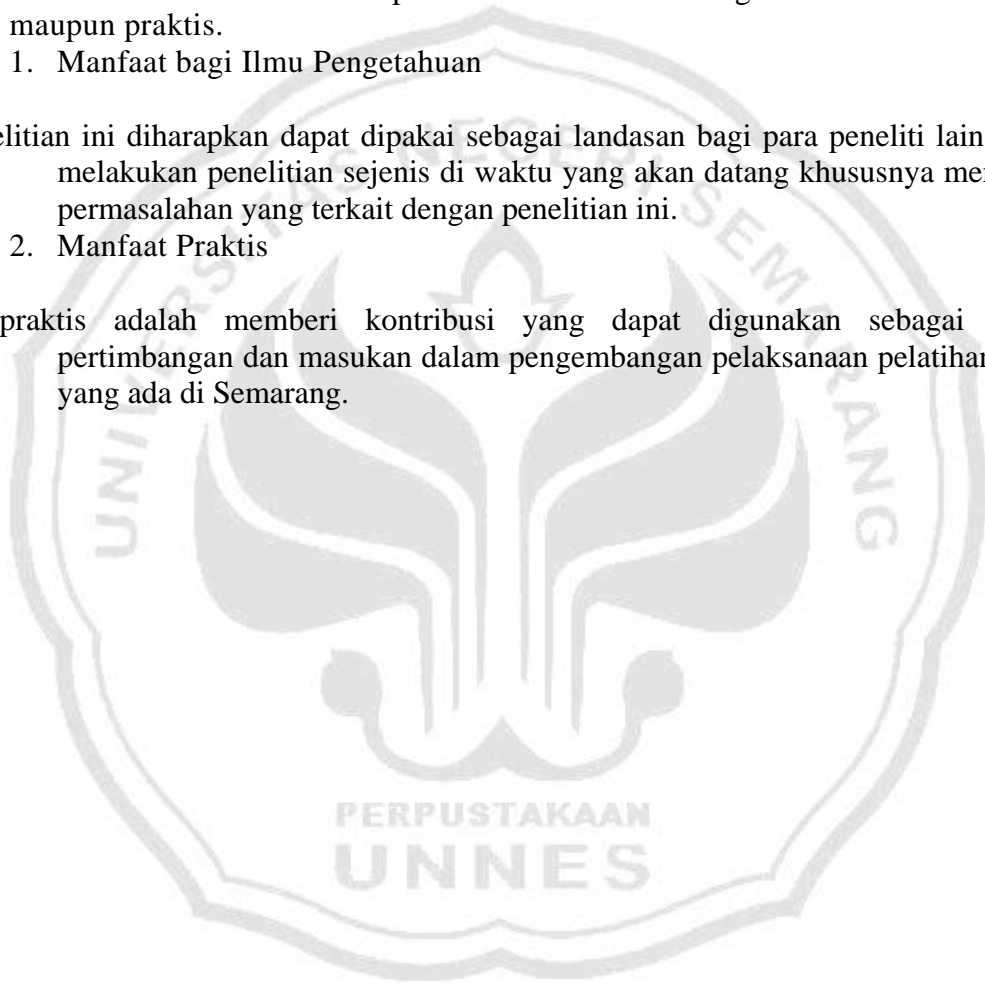
Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat ganda baik secara teori maupun praktis.

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai landasan bagi para peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang khususnya mengenai permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah memberi kontribusi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pengembangan pelaksanaan pelatihan kerja yang ada di Semarang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Pelatihan

Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuanpun akan sulit dicapai.

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk kegiatan pembelajaran yang memerlukan pengelolaan secara baik dan profesional, sehingga output/lulusan dari pelatihan tersebut dapat memiliki nilai tambah baik secara ekonomis maupun sosial. Secara ekonomis berarti para lulusan segera terserap di pasar kerja dengan memperoleh imbalan gaji yang memadai. Sedangkan secara sosial, berarti pula bahwa lulusan pelatihan memperoleh kedudukan/pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan-rekannya yang berpendidikan formal sama tetapi tidak mengikuti pelatihan. Handoko (1999: 6) menyebutkan ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen: (1) untuk mencapai tujuan; (2) untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan; dan (3) untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Pelatihan kerja merupakan bagian dari bentuk pendidikan luar sekolah yang penanganannya perlu pola/model manajemen yang khusus. Kekhususannya menyangkut keluwesan desain kurikulum/materi ajar antara lain bahwa kurikulum didesain dalam pelatihan kerja untuk memenuhi keperluan/kebutuhan pasar kerja yang ada bagi dunia usaha/industri, sehingga diharapkan lulusan dari pelatihan kerja ini akan dapat terserap dalam pasar

kerja. Sedangkan keluwesan waktu adalah pengalokasian waktu yang disesuaikan dengan situasi, kondisi yang ada, sesuai dengan kebutuhan keahlian yang diperlukan oleh pengguna tenaga kerja (*user*).

Model manajemen dari waktu ke waktu terus dikembangkan oleh para ahli dan digunakan oleh banyak orang maupun lembaga. Salah satu diantaranya adalah manajemen menurut tujuan. Khusus dalam manajemen pendidikan luar sekolah dengan cakupan yang sangat luas, tenaga yang sangat heterogen, sasaran yang beraneka ragam, perlu dicari cara perencanaan yang mampu menjawab kondisi tersebut. Pola manajemen hendaknya tidak kaku namun manajemen yang berdasarkan tujuan mungkin dapat diterapkan dengan mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang sesuai dengan kondisi, sasaran, pelaksana, lokasi, dan sarana prasarana yang dimiliki (Sihombing, 2000: 35). Pola ini mengutamakan keterlibatan unsur perencanaan dan pelaksana. Partisipasi dan keterbukaan merupakan kata kunci yang dikembangkan dalam manajemen berdasarkan tujuan, sehingga memerlukan waktu dan kinerja yang banyak.

Pengaruh gaya kepemimpinan yang berlaku dalam organisasi sangat menentukan karena gaya otoriter tidak akan mendukung pola kerja manajemen berdasarkan tujuan. Kekuatan yang dimiliki oleh pola manajemen berdasarkan tujuan dengan mudah dapat dilihat antara lain: (1) Seluruh kemampuan organisasi terlibat dalam penyusunan rencana sehingga seluruh staf merasa memiliki program yang digagas; (2) Terciptanya hubungan yang akrab/harmonis antara seluruh staf dan potensi yang dimiliki organisasi, sehingga

akan dapat mewujudkan adanya kekompakan dalam bekerja; (3) Demikian juga dalam pelaksanaan penilaian kinerja akan lebih mudah dilakukan karena adanya pemahaman tujuan yang sama; (4) Adanya rasa dihargai dan dihormati pada diri seluruh anggota organisasi karena pendapat mereka ikut dihargai.

Kondisi tersebut di atas akan menjadikan modal dasar bagi manajemen dalam melaksanakan dan mengemban tugas organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Dalam konteks pelatihan kerja, maka peran manajemen adalah bagaimana dalam pengelolaan pelatihan kerja tersebut sejak dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Para ahli yang merumuskan batasan manajemen menunjukkan adanya fungsi-fungsi dalam ruang lingkup manajemen, walaupun adakalanya ada perbedaan istilah dan penempatan urut-urutannya. Namun pada umumnya mereka sepakat menempatkan urutan perencanaan, pengorganisasian pada urutan pertama dan kedua, sedangkan pada urutan terakhir disepakati menjadi fungsi pengendalian. Pada urutan ketiga ada yang memberi istilah penggerak (*actuating*), pengarah (*directing*), pengatur (*commanding*), dan pelaksana (*staffing*). Pada penjelasan istilah-istilah tersebut sebenarnya yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan tentang manajemen penelitian kerja ini adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengontrolan. Fungsi-fungsi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan Pelatihan

Merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. C.E Beeby (dalam Enoch,1995: 2), mengatakan perencanaan pendidikan adalah suatu usaha melihat ke masa depan dalam hal menentukan kebijaksanaan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial dan politik untuk pengembangan potensi sistem pendidikan nasional, memenuhi kebutuhan bangsa dan anak didik yang dilayani oleh sistem tersebut. Selanjutnya Roger A. Kauffman (dalam Fattah, 1996: 49), mengatakan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang seefisien dan seefektif mungkin. Perencanaan membutuhkan data dan informasi yang akurat agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang, dimana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama kurun waktu tertentu sesuai jangka waktu perencanaan agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien serta menghasilkan lulusan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan (Fattah, 1996: 50).

Melihat hal tersebut di atas, maka perencanaan seharusnya dipandang sebagai suatu alat yang dapat membantu para pengelola/ penyelenggara pendidikan/pelatihan untuk dapat lebih berdayaguna dalam melaksanakan tugas dan fungsi pendidikan/pelatihan tersebut. Perencanaan dapat menolong terhadap pencapaian suatu target yang telah ditentukan sebelumnya atau suatu sasaran yang lebih ekonomis, tepat waktu, dan dapat memberi peluang untuk lebih mudah dikontrol dan dimonitor dalam pelaksanaannya.

Berkaitan dengan perencanaan tersebut Yusuf Enoch (1995: 85), menyatakan ada 3 (tiga) pendekatan dalam perencanaan pendidikan yaitu pendekatan permintaan masyarakat (*social demand approach*), pendekatan ketenagakerjaan (*manpower approach*), pendekatan nilai imbalan (*rate of return approach*). Dalam pendekatan ketenagakerjaan ini Yusuf Enoch (1995: 90), menyatakan di dalam pendekatan ketenagakerjaan ini kegiatan pendidikan diarahkan kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan nasional akan tenaga kerja. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya perencanaan dalam pendidikan/pelatihan yang mengarah pada penciptaan tenaga kerja yang *skill* dan profesional dalam bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang ada atau diarahkan untuk usaha mandiri.

Perencanaan pada pelatihan berarti menentukan tujuan yang harus dicapai, menentukan sarana dan prasarana yang diperlukan, menentukan tenaga dan biaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh penyelenggara pendidikan tersebut.

2. Pengorganisasian Pelatihan

Menurut Chester I. Barnard (dalam Fattah, 1996: 17), organisasi mengandung tiga elemen, yaitu: (a) kemampuan untuk bekerja sama; (b) tujuan yang ingin dicapai; dan (c) komunikasi. Selanjutnya dikatakan bahwa pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Pengorganisasian pelaksanaan program pendidikan luar sekolah/ pelatihan kerja dirancang dinamis dalam arti fleksibel dan berorientasi ke masa depan, dengan memperhatikan hasil analisis kekuatan, kelemahan, hambatan, dan tantangan tentang organisasi yang ada. Di sini perlu adanya usaha penggalian potensi di setiap wilayah kerja pendidikan luar sekolah dan perlu diberikan kemampuan kepada para pengelola pendidikan luar sekolah tentang pengembangan organisasi dan seni berorganisasi serta kemampuan untuk menggali potensi lingkungan sehingga organisasi perencanaan pelaksanaan dapat dikembangkan secara dinamis. Pengorganisasian pendidikan luar sekolah yang efektif dan efisien mungkin harus melibatkan segala potensi yang ada baik organisasi non-pemerintah maupun organisasi pemerintah sehingga menjadi satu sinergi untuk mendukung pendidikan luar sekolah. Pengorganisasian mengandung makna pengaturan atau penataan organisasi pendidikan luar sekolah mulai dari organisasi perencana sampai pada pelaksana, sehingga mampu membangkitkan partisipasi masyarakat.

Pendidikan luar sekolah bukan hanya di tangan organisasi struktural yang dibangun oleh pemerintah, tetapi jauh lebih banyak yang dikelola oleh organisasi-organisasi kemasyarakatan ataupun perorangan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana di samping efisien dan efektivitas penggunaan aspek yang bersifat administratif. Komitmen dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh budaya kerja yang dianut oleh organisasi (Sihombing, 2000: 66). Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen bukan hanya mengelola pelaksanaan program, namun mencakup bagian yang luas meliputi manusia, uang, material dan waktu.

Pelaksanaan program merupakan hal yang penting dalam fungsi manajemen, oleh sebab itu diperlukan adanya pelaksana-pelaksana yang profesional dan handal, sehingga akan selalu berpedoman pada perencanaan yang ditentukan sebelumnya. Para pelaksana yang kurang memahami perencanaan (*planning*) akan menghambat jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

4. Pengawasan Pelatihan

Menurut Murdick (dalam Fattah, 1996: 101), pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan

luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap, yaitu: (a) menetapkan standar pelaksanaan; (b) pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar; dan (c) menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.

Manajemen modern menuntut adanya perencanaan yang benar, pelaksanaan yang tepat, dan pengawasan yang ketat, dalam arti perencanaan yang didukung oleh data yang akurat dan terbaru. Pelaksanaan yang ketat mengandung arti bahwa rencana dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan. Pengawasan yang ketat dimaksudkan bahwa tujuan harus dicapai secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah disusun. Penyimpangan harus dapat dilacak sedini mungkin untuk menghindari kerugian yang lebih besar. Peranan organisasi kemasyarakatan yang dekat dengan masyarakat akan sangat membantu pemberdayaan pengawasan masyarakat apabila suatu program diharapkan akan mencapai tujuan yang direncanakan. Pengawasan oleh penerima program sangat diperlukan, karena itu perlu dirancang keberanian untuk mengadakan pengawasan seperti itu.

Dari uraian tersebut di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen jalur pendidikan luar sekolah adalah manajemen yang memiliki ciri: (a) perencanaan partisipatif; (b) pengorganisasian yang dinamis; (c) pelaksanaan yang didasarkan pada komitmen; dan (d) pengawasan yang konsisten.

Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu upaya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu pelatihan kerja merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu pada seseorang atau kelompok orang. Ada berbagai macam pengertian pelatihan kerja dan batasannya dari para ahli dengan sudut pandang yang berbeda. Oemar Hamalik (2000: 10), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 1999), menyatakan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Andrew F. Sikola dalam Malayu S.P (2000: 69), menyatakan latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

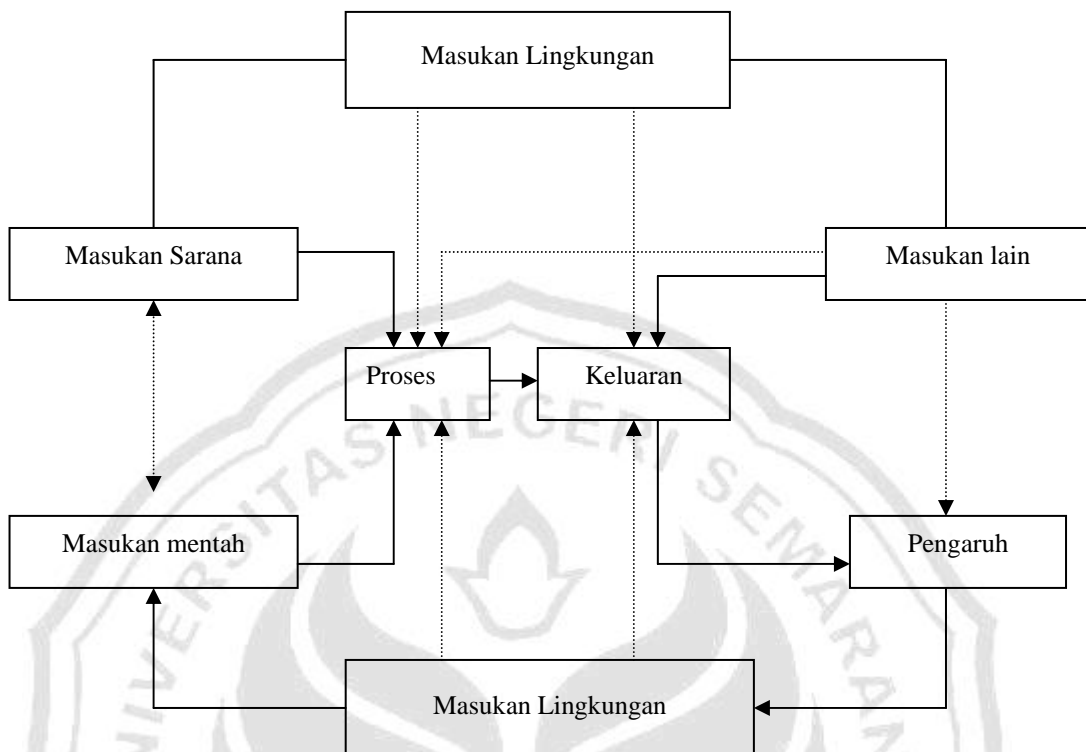
Selanjutnya Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1 menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan bagian integral dari sistem pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, profesional untuk memenuhi kebutuhan dalam mengisi pasar kerja atau untuk usaha mandiri dalam rangka mengurangi jumlah penganggur yang ada.

2. Komponen-komponen dalam Pelatihan

Pelatihan kerja atau pendidikan di luar sekolah mempunyai komponen yang berbeda apabila dibandingkan dengan pendidikan sekolah. Pada umumnya perbedaan tersebut terutama pada program pendidikan yang berkaitan dengan dunia kerja, dunia usaha, dan program yang diintegrasikan kedalam gerakan pembangunan masyarakat. Komponen-komponen dalam pelatihan kerja antara lain masukan sarana (*instrumental input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lingkungan (*environmental*), proses (*process*), keluaran (*output*), masukan lain (*other input*), dan pengaruh (*impact*) (Sudjana, 1996: 32).

Hubungan fungsional antara komponen-komponen pelatihan kerja tersebut adalah sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1

HUBUNGAN FUNGSIONAL ANTARA KOMPONEN-KOMPONEN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

Sumber: D. Sudjana (1996: 32)

Yang dimaksud dari masing-masing komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok dapat melakukan kegiatan belajar. Yang termasuk dalam masukan sarana ini adalah tujuan program, kurikulum, pendidik, tenaga kependidikan lainnya, pengelola program, sumber belajar, media, fasilitas, biaya dan pengelolaan program.
- Masukan mentah yaitu peserta didik dengan berbagai karakteristiknya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (struktur

kognitif, pengalaman, sikap, minat, keterampilan, kebutuhan belajar, aspirasi), dan ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (keadaan keluarga dalam segi ekonomi, pendidikan, status sosial, budaya, biaya dan sarana belajar, serta cara dan kebiasaan belajar).

- c. Masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang atau mendorong berjalannya program pendidikan. Ini meliputi lingkungan keluarga, lingkungan sosial seperti teman bergaul atau bekerja, lapangan kerja, kelompok sosial dan sebagainya, serta lingkungan alam seperti iklim, lokasi, tempat tinggal baik di desa maupun di kota.
- d. Proses di sini menyangkut interaksi antara masukan sarana, terutama pendidik dengan masukan mentah, yaitu peserta didik. Dalam proses ini terdiri atas kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan serta evaluasi.
- e. Keluaran adalah kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan pembelajaran, yaitu yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang diperlukan.
- f. Masukan lain adalah daya dukung lain yang memungkinkan peserta didik dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk kemajuan kehidupannya. Ini meliputi dana, lapangan kerja atau usaha, informasi, alat dan fasilitas, pemasaran, lapangan kerja, paguyuban peserta didik, latihan lanjutan, bantuan eksternal, dan sebagainya.
- g. Pengaruh atau dampak adalah hasil yang dicapai oleh peserta didik dan lulusan. Dalam hal ini meliputi: (1) perubahan taraf hidup yang ditandai

dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri; (2) kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajarnya; dan (3) peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Dalam mencapai keberhasilan suatu program pembelajaran ataupun pelatihan komponen-komponen tersebut di atas memegang peran yang sangat penting dan saling berkait/berhubungan antara satu dengan komponen yang lain.

Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Peningkatan SDM

Pelatihan kerja sebagai suatu proses belajar mengajar sama halnya dengan proses produksi lainnya artinya harus dapat dijual pada konsumennya, yaitu mereka yang memperkerjakan atau menikmati keterampilan untuk memenuhi kebutuhannya.

Pelatihan kerja mempunyai fungsi ganda bagi pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk menjembatani kesenjangan antara hasil pendidikan dengan dunia kerja, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagi yang sudah bekerja. Dengan demikian pelatihan kerja dapat mengantisipasi dunia global dan sebagai sarana untuk dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pelatihan kerja sebagai salah satu bentuk dari pendidikan non formal yang dalam masyarakat memiliki karakteristik khusus dan masing-masing lembaga pelatihan memiliki spesifikasi tersendiri.

Sebagai pendidikan non formal berarti memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) diselenggarakan dengan di luar sekolah; (2) peserta umumnya mereka yang sudah tidak sekolah; (3) tidak mengenal jenjang dan program pendidikan untuk jangka waktu pendek; (4) peserta didik perlu homogen; (5) ada waktu belajar dan metode formal, serta evaluasi yang sistematis; (6) isi pendidikan bersifat praktis dan khusus; dan (7) keterampilan kerja sangat ditekankan sebagai jawaban terhadap kebutuhan meningkatnya taraf hidup (Retno Sriningsih, 1999: 167). Istilah pendidikan non formal di sini dipakai untuk menyebut kegiatan pendidikan berorganisasi dan sistematis, yang berlangsung di luar kerangka sistem pendidikan formal untuk menyediakan anekaragam pekerjaan tertentu kepada kelompok-kelompok penduduk tertentu, baik golongan dewasa maupun remaja (Combs, Philips H & Nanzoorthmed, 1985: 10).

Pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan bagi tenaga kerja (penganggur) untuk menjadi tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan produktif merupakan upaya yang sangat mulia dan perlu mendapat dukungan agar dapat berhasil dengan baik sesuai dengan harapan. Tenaga kerja (penganggur) yang memiliki kemampuan, *skill* yang cukup dan sesuai dengan perkembangan yang ada merupakan suatu dambaan bagi setiap komponen pengguna tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan kebutuhan tenaga kerja terampil, disiplin, dan produktif merupakan suatu tuntutan yang wajar seiring dengan perkembangan teknologi dengan kegiatan pembangunan. Kondisi seperti ini akan berjalan

terus sehingga masa mendatang, dimana perkembangan teknologi industri yang semakin canggih sebagai salah satu refleksi dari tipe masyarakat industri yang kompleks dan luas, sehingga perlu diimbangi dengan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi keterampilan yang sesuai (Sistem Latihan Kerja Nasional, Depnaker, 87: 7). Pelatihan kerja yang mengarah pada kualifikasi yang khas (tertentu) yang mendukung pada potensi daerah wilayah merupakan suatu hal yang sangat diperlukan daerah/wilayah tersebut untuk mengembangkan/mengolah potensi daerah (Sumber Daya Alam) yang ada.

Bagi suatu organisasi pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat yang besar dalam rangka untuk pengembangan organisasi. Hal ini disebabkan kemampuan dan wawasan bagi para pekerja tersebut akan dapat mempengaruhi pola pikir dan tindakan, serta keputusan yang akan diambil. Sondang P. Siagian (1992: 184-185), menyebutkan pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu organisasi, yaitu: (1) membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapi; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan pada diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing masing secara teknikal dan intelektual; (7) meningkatkan

kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Dalam perspektif ketenagakerjaan secara nasional, maka pelatihan kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen tenaga kerja yang akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan, untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan adanya suatu perencanaan tenaga kerja yang profesional agar dapat mencapai sasaran (*goal*) yang telah ditentukan. Oleh sebab itu perencanaan pembinaan tenaga kerja adalah sangat penting sekali. Dalam hal ini Suroto (1992: 14-15), menyebutkan perencanaan tenaga kerja dan semua usaha yang dilakukan berikutnya termasuk dalam usaha yang disebut pembinaan sumber daya manusia. Menurut Mangun yang disebut Sumber Daya Manusia di sini adalah semua kegiatan manusia yang produktif dan semua potensinya untuk memberikan sumbangan yang produktif kepada masyarakat. Itulah sebabnya pembinaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) dapat diartikan sebagai usaha untuk memperbesar kemampuan berproduksi seseorang atau masyarakat, baik dalam pekerjaan, seni, dan lain-lain, pekerjaan yang dapat memperbaiki taraf hidup bagi diri sendiri atau orang lain.

Yudo Swasono dan Endang Sulistyarningsih (1983: 17), menyebutkan tujuan konvensional perencanaan tenaga kerja yang terdapat pada literatur perencanaan tenaga kerja terutama adalah untuk mendukung pembangunan ekonomi. Hal ini timbul karena adanya anggapan (yang muncul pada

tahun 50-an) bahwa pendidikan adalah suatu investasi dalam proses ekonomi. Kemudian pada tahun 60-an dikembangkan suatu cara perencanaan tenaga kerja dengan berdasarkan alokasi optimal sumber daya. Hampir pada waktu itu bersamaan timbul pendekatan *social demand*. Kemudian pada tahun 70-an, bersamaan dengan perkembangan pendekatan kebutuhan dasar (*the basic needs approach*) timbul pendekatan baru dalam perencanaan tenaga kerja, yaitu untuk tujuan pemerataan dan perluasan kesempatan kerja.

Pelatihan Kerja sebagai Investasi Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan proses untuk membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berpikir, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dalam konteks pelatihan para ahli ekonomi memberikan perhatian yang serius terhadap pendidikan/pelatihan karena pada prinsipnya pendidikan/pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan manusia dalam proses memproduksi. Disinilah muncul pandangan mengenai manusia sebagai modal pembangunan atau sering disebut sebagai "*human capital*". Thomas H. Jones (1985: 4), menyatakan bahwa tinjauan dan peranan pendidikan dari sudut pandang ekonomi mendorong lahirnya suatu pemikiran tentang konsep *human capital*. Dalam konteks tersebut menekankan pentingnya masyarakat untuk memiliki keterampilan, kebiasaan (sikap), dan pengetahuan tertentu yang dapat dijual kepada pembeli kerja dalam bentuk

upah dan gaji yang pada gilirannya dapat memberikan arus pendapatan sepanjang hayatnya.

Gary S. Becker (1993: 31–33), memandang bahwa efektivitas pelatihan dan pendidikan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas, oleh karena sebagai investasi berarti pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Produktivitas yang baik tidak akan muncul dengan sendirinya, tetapi akan lahir melalui proses pendidikan yang dilaksanakan secara tepat guna dan berhasil guna.

B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002: 198), menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema sebagaimana yang telah disebutkan, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelatihan kerja akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi tenaga kerja, sehingga hal ini akan dapat mempengaruhi pola pikir bagi tenaga kerja tersebut. Banyak sekali manfaat langsung dari pelatihan bagi tenaga kerja tersebut, diantaranya: (1) kualitas tenaga kerja akan meningkat; (2) pemikiran terhadap tugas semakin jelas; dan (3) perubahan perilaku dalam pekerjaan akan muncul. Oemar Hamalik (2000: 12), mengatakan bahwa kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja

peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan, dan sikap.

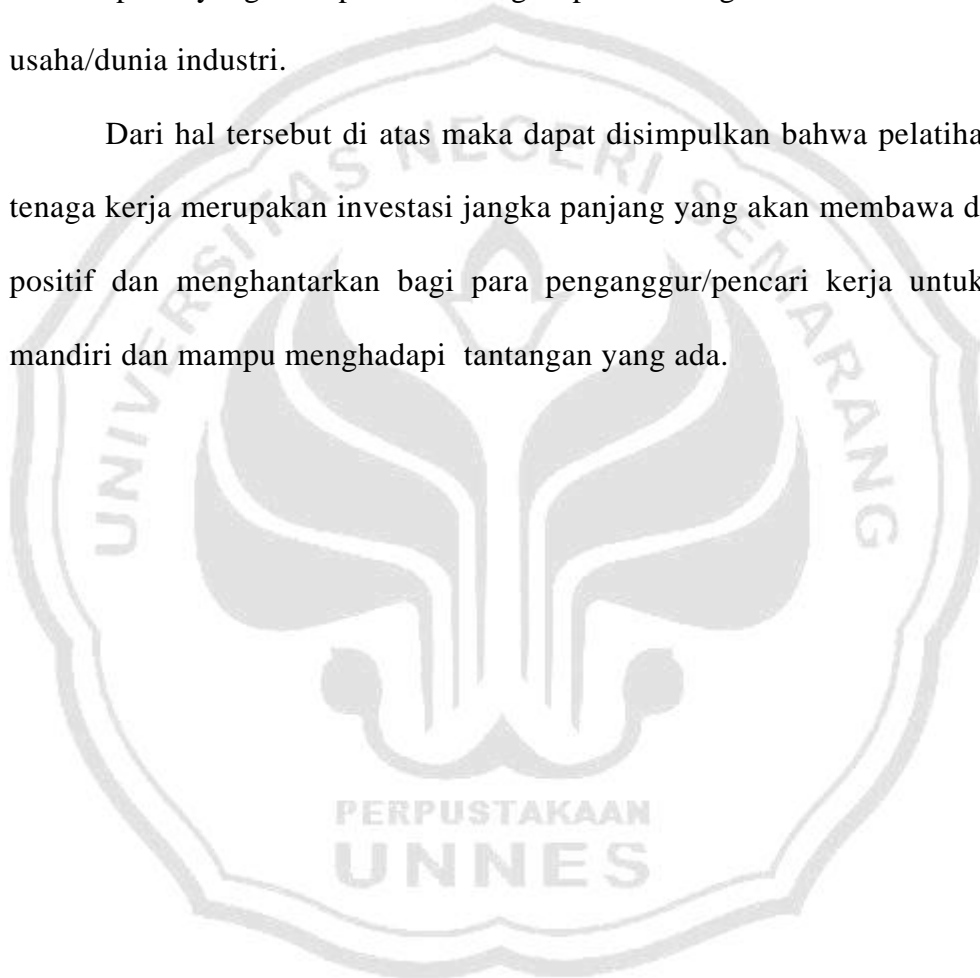
Thomas H. Jones (1985: 4), menyatakan bahwa tinjauan dan peranan pendidikan dari sudut pandang ekonomi mendorong lahirnya suatu pemikiran tentang *human capital*. Dalam konsep tersebut menekankan pentingnya masyarakat untuk memiliki keterampilan, kebiasaan (sikap), dan pengetahuan tertentu yang dapat dijual kepada pembeli kerja dalam bentuk upah dan gaji yang pada gilirannya dapat memberikan arus pendapatan sepanjang hayatnya.

Sesuai data empiris menunjukkan bahwa investasi pendidikan sebagai kegiatan inti pengembangan SDM terbukti memberikan sumbangan yang sangat tinggi terhadap tingkat keuntungan ekonomi. Menurut Psacharopoulos (1993), data dari berbagai negara menunjukkan bahwa investasi pendidikan menunjukkan keuntungan ekonomi yang cukup tinggi, ialah rata-rata 18,4%, 13,1%, dan 10,9% (*social rate return*) serta 29,1%, 18,1%, dan 20,3% (*private rate return*). Sedangkan kontribusi faktor tenaga kerja (SDM) sebagai hasil pendidikan terhadap produktivitas sangat tinggi misalnya di Korea sebesar 40%, di Amerika sebesar 32%, di Jepang sebesar 21% (Biro Perencanaan Depdikbud, 1996: 12).

Bagi penganggur keterampilan (*skill*) merupakan modal dasar yang harus dimiliki dalam rangka untuk bersaing memasuki pasar kerja yang ada. Adanya era global (perdagangan bebas) merupakan suatu tantangan tersendiri bagi penganggur/pencari kerja, sehingga mereka harus benar-benar siap untuk menghadapi persaingan dalam memasuki/mengisi lowongan/pasar kerja

tersebut. Penganggur yang memiliki kompetensi tertentu yang akan mampu bersaing dan siap dalam menghadapi tantangan ke depan. Untuk menghadapi kondisi tersebut maka pelatihan kerjalah yang akan dapat menjawabnya, karena di sinilah para penganggur/pencari kerja akan dilatih dan diberi bekal keterampilan yang cukup sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan dunia usaha/dunia industri.

Dari hal tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi tenaga kerja merupakan investasi jangka panjang yang akan membawa dampak positif dan menghantarkan bagi para penganggur/pencari kerja untuk lebih mandiri dan mampu menghadapi tantangan yang ada.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Erna Widodo dan Mohtar (2000: 15), mengatakan metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu saat tertentu. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu variabel atau tema, gejala atau keadaan yang ada. Bailey dalam Erna Widodo dan Mohtar (2000: 17), mengemukakan bahwa penelitian selain mendeskripsikan berbagai kasus yang sifatnya umum tentang berbagai fenomena sosial yang ditemukan, juga harus mendeskripsikan hal-hal yang bersifat spesifik yang disoroti dari sudut ke “mengapa” dan ke “bagaimana” nya tentang sesuatu yang terjadi.

Berangkat dari beberapa pengertian di atas maka penelitian deskriptif adalah penelitian yang sudah menemukan pengetahuan seluas-luasnya tentang suatu obyek tertentu dengan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya guna dapat mendeskripsikan hal-hal yang bersifat spesifik atas obyek yang diteliti tersebut.

Untuk dapat memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian ini maka dipergunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen (1990: 33-36), ada lima karakteristik yaitu: (1) riset kualitatif mempunyai latar alami karena yang merupakan alat penting adalah adanya

sumber data yang langsung dari perisetnya; (2) riset kualitatif bersifat deskriptif; (3) periset kualitatif lebih memperhatikan proses ketimbang hasil atau produk semata; (4) periset kualitatif cenderung menganalisa data secara induktif; dan (5) makna merupakan soal esensial untuk ancangan kualitatif.

Sedangkan Moleong (2000: 5), menyebutkan metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan: (1) menyesuaikan metode kualitatif lebih apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; (2) metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden; dan (3) metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Untuk dapat menemukan fakta dan data secara ilmiah, maka peneliti menetapkan bahwa di dalam penelitian ini digunakan pendekatan metode kualitatif melalui studi kasus dengan pertimbangan bahwa tujuan dari penelitian adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu. Studi kasus ini digunakan untuk keperluan penelitian, mencari kesimpulan dan diharapkan dapat ditemukan pola, kecenderungan, arah dan lainnya yang dapat digunakan untuk membuat perkiraan-perkiraan perkembangan masa depan (Muhadjir, 1990: 62).

Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian sangatlah penting karena berhubungan dengan data yang akan dicari/diperoleh sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Lokasi penelitian juga menentukan apakah data bisa diambil dan memenuhi syarat baik volume maupun karakter dasarnya yang dibutuhkan

dalam penelitian. Selain hal tersebut pertimbangan geografis serta situasi dan kondisi seperti waktu, biaya, tenaga, dan menentukan pilihan lokasi penelitian. Dalam hal ini Moleong (2000: 86), berpendapat bahwa cara terbaik yang perlu ditempuh dalam menentukan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertahankan teori substantif, pergilah dan jajakilah lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berbeda di lapangan. Keterangan batasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga, perlu juga dijadikan pertimbangan dalam menentukan lokasi penelitian.

Sesuai dengan acuan tersebut di atas maka penelitian mengambil lokasi BLKI Semarang. Dipilihnya BLKI Semarang, karena BLKI Semarang merupakan institusi pemerintah yang melaksanakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja. BLKI Semarang sebagai institusi Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan pelatihan memiliki beberapa kelebihan bila dibandingkan dengan lembaga pelatihan lainnya (swasta) yang ada di Semarang. Hal ini disebabkan: (1) Adanya dukungan dana yang memadai baik dari APBD/APBN; (2) Kelengkapan *hardware* (perangkat keras) yang menopang terhadap praktek siswa/peserta pelatihan; (3) Kurikulum (*software*) yang dibuat oleh para ahli dibidangnya; dan (4) Instruktur yang kualifide sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Langkah-langkah Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian tahapan yang ditempuh meliputi:

Tahap persiapan

Pada tahap persiapan langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

Pemahaman literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Penyusunan proposal penelitian.

Penyusunan jadwal kegiatan.

Pengurusan ijin penelitian.

Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini setelah peneliti mendapatkan ijin penelitian, maka langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

Pengumpulan data:

- 1) Mengumpulkan data di lokasi penelitian.
- 2) Mengkaji data yang telah terkumpul dan menyusun refleksinya.
- 3) Mengkaji masalah yang dianggap penting, guna menentukan strategi berikutnya.

Analisis data

- 1) Melakukan analisis awal, apabila data yang terkumpul tidak cukup lengkap.
- 2) Mengadakan pengayaan dan pendalaman data, jika terdapat kekurangan dengan cara memperpanjang masa observasi, pengamatan terus-menerus, menggunakan bahan referensi.
- 3) Menentukan keabsahan data dengan cara menganalisis kasus negatif, mengadakan *member check* triangulasi, membicarakan dengan orang

lain (*peer debriefing*) dalam hal ini mereka yang mempunyai pengetahuan pokok tentang penelitian dan metode penelitian.

Tahap penyusunan laporan

Tahap ini merupakan puncak kegiatan penelitian yaitu dilakukan setelah penelitian lapangan berakhir.

Prosedur Pengumpulan Data

Data dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data utama dan data pendukung. Data utama diperoleh dari para informan yaitu mereka yang terlihat secara langsung dalam kegiatan. Sedangkan data pendukung adalah data yang bersumber pada dokumen yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain-lain.

Sumber data dalam penelitian adalah berupa manusia dan non manusia yaitu penyelenggara (Kepala BLKI, Ka Sub Bag Tata Usaha, Kasi Penyelenggara Pelatihan, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan, Kasi Pemasaran dan Informasi), instruktur 1 (satu) orang setiap jurusan, maupun siswa pelatihan yaitu 1 (satu) orang setiap jurusan, sedangkan sumber data non manusia adalah berupa dokumen, peralatan pelatihan, hasil praktek, gambar, dan lain-lain.

Sebagaimana fokus masalah dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh dari sumber data manusia adalah sebagai berikut:

- a. Penyelenggara pelatihan (Ka. BLKI) yaitu selaku penyelenggara pelatihan yang bertanggung jawab seluruh aktivitas di Balai Latihan Kerja Industri

Semarang, sejak dari perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pelatihan.

Adapun data yang ingin diungkap dari sumber ini mencakup:

- 1) Identifikasi masalah yang muncul dalam pelatihan.
- 2) Identifikasi kebutuhan dalam pelatihan, meliputi:
 - a) Program pelatihan.
 - b) Perlengkapan dalam pelatihan.
 - c) Bahan-bahan yang dibutuhkan dalam pelatihan.
 - d) Kurikulum pelatihan.
 - e) Jumlah siswa/peserta pelatihan.
- b. Instruktur adalah pengajar dalam pembelajaran/pelatihan. Data yang ingin diungkap dari sumber ini mencakup:
 - 1) Interaksi antara instruktur dengan peserta.
 - 2) Kinerja instruktur dalam memberikan materi pelajaran.
 - 3) Metode dan media yang digunakan.
 - 4) Pelaksanaan evaluasi belajar mengajar.
- c. Siswa (peserta) adalah mereka yang mengikuti pelatihan kerja di BLKI Semarang. Dari peserta masing-masing jurusan diambil 1 (satu) orang yang diyakini dapat menguasai data/informasi yang berkaitan dengan pelatihan di BLKI Semarang. Data yang ingin diungkap dari sumber ini mencakup:
 - 1) Aktivitas/keterlibatan siswa dalam mengikuti pelatihan.
 - 2) Pandangan siswa terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar dalam pelatihan.

2. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif penelitian merupakan instrumen utama dalam penelitian. Alasannya adalah: (1) bahwa segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti; (2) masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian data yang akan dikumpulkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya; dan (3) segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian.

Untuk dapat memperoleh data yang valid dan akurat maka pengumpulan data menggunakan beberapa metode, antara lain:

a. Wawancara Mendalam (*In Depth Interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data (Suharto, 1993: 114). Agar wawancara dapat dilakukan, maka hubungan antara peneliti dengan subjek merupakan suatu *partnership*. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data deskriptif dalam kata-kata tuturan subjek sendiri, sehingga peneliti memperoleh pengertian mengenai bagaimana subjek menafsirkan sebagian dari dunia (Bogdan Biklen, 1990: 178).

Sedangkan menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2000: 135) dikatakan wawancara, antara lain: (1) mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; (2) merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu, memproyeksikan kebutuhan-kebutuhan

sebagai yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; (3) memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan (4) memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dilambangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Wawancara dilakukan oleh peneliti pada jam pelaksanaan pembelajaran pelatihan dengan penyelenggara (Kepala BLKI, Ka Sub Bag Tata Usaha, Kasi Penyelenggara Pelatihan, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan dan Kasi Pemasaran dan Informasi), Instruktur 1 (satu) orang setiap jurusan dan peserta 1 (satu) orang setiap jurusan. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada bulan Nopember 2003 sampai dengan Pebruari 2004.

b. Observasi

Hadari Nawawi (1990: 100), mengatakan observasi sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Observasi dibedakan menjadi dua yaitu observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi langsung dilakukan terhadap obyek di tempat terjadinya atau berlangsungnya peristiwa sehingga observasi berada bersama obyek yang diselidiki, sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki. Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data yang lengkap dan rinci melalui

pengamatan secara langsung dan seksama dengan melibatkan diri dalam kegiatan subyek yang diteliti.

Selama penelitian dilakukan observasi/pengamatan diantaranya mengamati persiapan pelaksanaan pembelajaran, mengamati selama pelaksanaan proses pembelajaran yang ada di BLKI, dan mengamati pelaksanaan evaluasi proses pembelajaran.

c. Metode Dokumentasi

Menurut Suharsimi (1998: 234), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.

Dalam metode dokumentasi pengamatan bukan pada benda yang hidup, tetapi pada benda yang mati. Data yang diperoleh akan sangat membantu dalam analisa data. Dalam metode dokumentasi ini pencarian data yang penulis lakukan melalui catatan transkrip, buku buku yang berkaitan dengan pelatihan, legger, agenda.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini dipergunakan analisa data dari Miles dan Huberman (1992: 14-20) dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan/verifikasi sebagai berikut:

Reduksi Data

Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan rinci. Laporan tersebut akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Selama pengumpulan data berlangsung diadakan tahap reduksi data selanjutnya dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo.

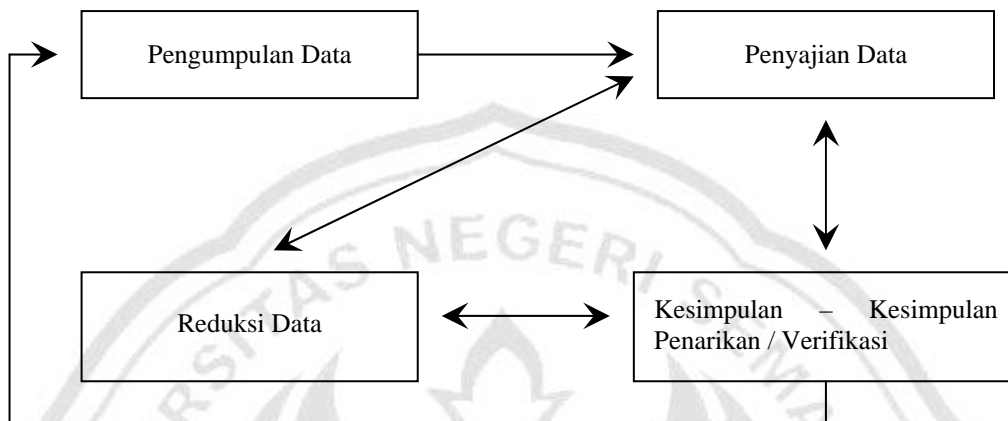
Penyajian Data

Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman, 1992: 17). Penyajian data atau display data dimaksudkan agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis, dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif.

Untuk memudahkan dalam pembuatan catatan, lampiran hasil wawancara dan observasi kami cantumkan nomor angka arab di sebelah kanan dengan kelipatan 5 (lima) angka.

Kesimpulan dan verifikasi adalah upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul dan sebagainya.

Komponen-komponen analisis data tersebut di atas yang kemudian oleh Miles dan Huberman (1992: 20) disebut dengan model interaktif yang digambarkan sebagai berikut:



Keabsahan Data

Dalam menentukan keabsahan data pada penelitian kualitatif harus dapat memenuhi beberapa persyaratan. Sebagaimana pendapat Moleong (2000: 173), keabsahan data digunakan tiga kriteria yaitu derajat kepercayaan (*creadibility*), keteralihan (*transferability*) dan kepastian (*confirmability*).

Derajat Kepercayaan

Penerapan konsep kriteria derajat kepercayaan dimaksudkan sebagai pengganti konsep validitas internal dari penelitian non kualitatif. Kriteria ini berfungsi untuk:

- a. Melaksanakan *inquiri* demikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai.
- b. Mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Beberapa cara yang perlu diupayakan agar kebenaran hasil penelitian dapat dipercaya, Nasution (1988: 114-117) menyatakan dengan memperpanjang

masa observasi, pengamatan yang terus menerus, triangulasi, *peer de briefing*, menganalisis kasus negatif menggunakan bahan referensi, mengadakan *member check*.

Memperpanjang masa observasi

Dengan cara ini peneliti berharap memiliki cukup waktu benar-benar mengenal suatu lingkungan, mengadakan hubungan baik dengan orang-orang (pimpinan lembaga/instansi yang menangani masalah dalam penelitian tersebut).

Pengamatan yang terus menerus

Dengan pengamatan yang ajeg dan terus menerus atau kontinyu, peneliti secara cermat dan tepat, terinci serta mendalam, maka akan di peroleh makna dari informasi yang diberikan oleh informan. Keterbukaan dan penyatuan diri dengan obyek yang diteliti sangat diperlukan.

Triangulasi

Moleong (2000: 178), menyatakan triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data.

Triangulasi dilakukan dengan maksud untuk mengecek kebenaran data tertentu dan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain (informan), pada berbagai fase penelitian lapangan dengan waktu dan tempat yang berbeda dan sering menggunakan metode yang berlainan.

Ada tiga cara triangulasi yaitu: dengan data, sumber data, dan teknik pengumpulan data. Contoh: triangulasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda yaitu: observasi, wawancara, dan dokumen. Sehingga observasi bisa dicek dengan wawancara atau membaca laporan.

Prosedur triangulasi ini sangat banyak memakan waktu, tetapi disamping mempertinggi validitas, juga memberi makna dan kedalaman penelitian.

Membicarakan dengan orang lain (*peer debriefing*) yaitu mereka yang mempunyai pengetahuan tentang pokok penelitian dan juga tentang metode penelitian kualitatif. Pembicaraan ini antara lain bertujuan untuk memperoleh kritik, saran dan pernyataan-pernyataan yang tajam dan yang menantang tingkat kepercayaan dan kebenaran hasil penelitian.

Menganalisis kasus negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai dengan penelitian pada atau hingga saat tertentu. Bila ditemukan kasus-kasus demikian maka peneliti mengadakan penelitian lanjutan sampai semua kasus tuntas tercakup pada kesimpulan yang dirumuskan. Proses ini bisa berlangsung beberapa kali sampai dapat mengungkap semua kasus.

Menggunakan bahan referensi

Sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kepercayaan dan kebenaran data dapat digunakan hasil rekaman tape atau bahan dokumentasi lainnya.

Mengadakan *member check* (mengecek ulang)

Pada akhirnya wawancara penelitian akan melakukan *member check* atau mengecek ulang secara garis besar terhadap berbagai hal yang telah disampaikan oleh informan berdasarkan catatan lapangan dengan maksud agar informasi yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan laporan penelitian sesuai dengan apa yang dimaksud oleh informan.

Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan peralihan tersebut, maka peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data diskriptif secukupnya.

Keteralihan hasil penelitian biasanya berkenaan dengan pertanyaan, sejauhmanakah hasil penelitian ini dapat dipublikasikan atau digunakan dalam situasi-situasi lain. Dalam penelitian konvensional diusahakan tercapainya generalisasi yang menunjukkan sampai dimanakah hasil penelitian itu berlaku bagi populasi tertentu. Generalisasi menunjukkan validitas eksternal.

Bagi penelitian kualitatif (naturalistik) keteralihan bergantung pada si pemakai yakni hingga manakah hasil penelitian ini dapat digunakan dalam konteks dan situasi tertentu. Peneliti sendiri tidak dapat menjamin validitas eksternal ini, dimana keteralihan hanya dipandang sebagai suatu kemungkinan. Dalam hal ini peneliti berusaha memberikan diskripsi yang terinci tentang

bagaimana hasil penelitian bisa dicapai. Apakah penelitian itu dapat diterapkan, akan diserahkan kepada para pembaca atau pemakai. Bila pemakai melihat dalam penelitian ini ada yang cocok bagi situasi yang dihadapinya, maka bisa dimungkinkan terdapatnya keteralihan, meskipun dapat diduga, bahwa tidak ada dua situasi yang sama, sehingga masih perlu penyelesaian menurut keadaan masing-masing. Hal ini disebabkan situasi yang berbeda dan tempat yang berbeda bisa terjadi keadaan yang tidak sama walaupun kasusnya sama. Oleh karena itu pemakai harus benar-benar memahami dan dapat memilih hasil penelitian yang relevan.

Ketergantungan (*Dependability*) dan Kepastian (*Confirmability*)

Ketergantungan dalam penelitian yang non kualitatif adalah sama dengan istilah reliabilitas. Reliabilitas merupakan syarat bagi validitas. Hanya dengan alat reliabel, maka akan dapat diperoleh data yang valid. Alat utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri, oleh karena itu untuk menjamin ketergantungan dan kepastian hasil penelitian maka yang perlu dilakukan adalah memadukan kriteria kebergantungan dan kepastian. Dalam hal ini cara yang dipakai adalah memeriksa dan melacak suatu kebenaran (*audit trail*) yaitu usaha yang lazim dilakukan oleh akuntan pemeriksa keuangan. Proses audit trail ini perlu diikuti dalam upaya untuk menjamin kebenaran penelitian kualitatif. Dalam rangka penulisan thesis ini audit trail dilakukan oleh pembimbing. Dalam hal ini yang diperiksa adalah proses penelitian serta taraf kebenaran data serta tafsirannya. Untuk itu peneliti akan menyediakan bahan-bahan sebagai berikut: menurut S. Nasution (1988: 120).

- a. Data mentah, seperti catatan lapangan sewaktu mengadakan observasi dan wawancara hasil rekaman, dokumen dan lain-lain yang diolah dalam bentuk laporan lapangan.
- b. Hasil analisis data berupa rangkuman, hipotesis kerja, konsep-konsep dan sebagainya.
- c. Hasil sintesis data seperti tafsiran, kesimpulan, definisi, interelasi data, tema, pola hubungan dengan literatur dan laporan akhir.
- d. Catatan mengenai proses yang digunakan yakni tentang metodologi, desain, strategi, prosedur, rasional, usaha-usaha, agar peneliti terpercaya, serta upaya untuk melakukan audit trail.

Sementara itu kriteria kepastian berasal dari konsep obyektivitas menurut penelitian non kualitatif. Jika penelitian non kualitatif menekankan pada orang maka penelitian yang menggunakan metode kuantitatif menekankan pada data bukan pada konsentrasi orangnya. Pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor agar data yang didapat dalam penelitian benar-benar data yang dibutuhkan dan cocok sesuai dengan permasalahan dan fokus penelitian. Menurut Moleong (1990: 186) terdiri dari beberapa langkah:

- a. Auditor (pembimbing) perlu memastikan, apakah hasil penemuan tersebut benar-benar berasal dari data.
- b. Auditor (pembimbing) berusaha membuat keputusan, apakah secara logis kesimpulan itu ditarik dan berasal dari data.
- c. Auditor (pembimbing) melakukan penilaian terhadap derajat ketelitian peneliti, apakah ada kemencengan.

- d. Auditor (pembimbing) berupaya menelaah kegiatan peneliti dalam melakukan kegiatan pemeriksaan keabsahan data apakah dilakukan dengan memadai atau tidak.

Bila hasil penelitian mampu memenuhi penelitian tersebut di muka, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat digantungkan pada keterandalan dan kejelian peneliti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pemahaman terhadap bab IV ini penulis membagi pembahasannya terdiri dari: deskripsi umum BLKI Semarang, pelaksanaan manajemen pelatihan di BLKI Semarang yang terdiri dari perencanaan kebutuhan pelatihan di BLKI Semarang, pelaksanaan pelatihan di BLKI Semarang, dan evaluasi pelatihan di BLKI Semarang serta pembahasannya.

A. Deskripsi Umum BLKI Semarang

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang adalah merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, merupakan tempat penyelenggaraan pelatihan ketrampilan, sikap kerja, dan etos kerja bagi tenaga kerja di bidang industri kejuruan tertentu. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang berdiri tahun 1950-1951 bersamaan dengan delapan Balai Latihan Kerja (BLKI) yang lain yaitu Surabaya, Jakarta, Bandung, Singosari, Lembang, Klampok, dan Wanajati. Pendirian Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) ini dimaksudkan untuk mendidik/melatih dan mencetak tenaga-tenaga ahli dalam bidang industri, sehingga diharapkan lulusan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dapat dengan mudah dalam memasuki pasar kerja yang ada khususnya bidang industri. Peran Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) sangatlah besar dalam mencetak/mendidik pencari kerja/penganggur, sehingga para pencari kerja/penganggur tersebut merasa terbantu dalam memasuki pasar kerja/dunia kerja.

Pada perkembangan periode tahun 1983-1988, pelaksanaan kegiatan pelatihan di BLKI dilakukan dengan prinsip trilogi pelatihan, yaitu:

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mengikuti perkembangan dan kemajuan iptek.
3. Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu, baik dalam pengertian proses (kaitan antara latihan, pendidikan dan pengembangan) maupun implementasinya (keterpaduan antara Depnaker, departemen lain, dan swasta).

Sebagaimana Balai Latihan Kerja yang lain, BLKI Semarang diprogram khusus ke arah industri. Hal ini disebabkan lokasi BLKI Semarang berada dalam kawasan industri (mendukung terhadap perkembangan industri) di Semarang dan sekitarnya. Oleh sebab itu kejuruan pelatihannya diarahkan pada kejuruan yang bersifat multi sektoral, seperti *mechanical engineering*, *electronical engineering*, *automotive* dan *office work*/perkantoran. Sebagaimana dikatakan oleh Ka. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang Drs. Sunito, MM sebagai berikut:

“... hal ini mengingat bahwa BLKI Semarang memang didesain khusus untuk mencetak pencari kerja/tenaga kerja yang siap pakai dalam memasuki pasar kerja/dunia kerja di Semarang dan sekitarnya, mengingat wilayah Semarang dan sekitarnya diarahkan pada kawasan/wilayah industri...” (O.1/KB/7: 7-11).

Untuk dapat memperoleh gambaran yang rinci dan jelas mengenai keberadaan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, berikut ini akan diuraikan secara rinci mengenai visi dan misi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta jenis pelatihan yang ada di BLKI tersebut.

1. Visi dan Misi BLKI Semarang

Sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, bahwa Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) adalah tempat penyelenggaraan pelatihan ketrampilan, sikap kerja, etos kerja bagi calon tenaga kerja maupun tenaga kerja di bidang industri kejuruan tertentu.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang mempunyai wilayah kerja meliputi kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Kabupaten Purwodadi, Kota Salatiga, dan sekitarnya.

Visi yang diemban oleh BLKI Semarang adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, ahli, produktif, dan kompeten di bidang industri melalui pelatihan yang mendukung perluasan lapangan kerja, peningkatan produktivitas, perluasan kesempatan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat, mendukung pertumbuhan usaha kecil dan menengah, serta perekonomian daerah/nasional. Visi tersebut menurut Ka. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang Drs. Sunito, MM dijelaskan sebagai berikut:

“... Apabila dicermati visi yang diemban oleh BLKI Semarang ini adalah sangat mulia karena diharapkan akan dapat menciptakan tenaga kerja / pencari kerja yang terampil dan mau bersaing dalam mengisi pasar kerja yang tersedia” (O.1/KB/7: 13-16).

Untuk dapat memenuhi visi tersebut sebagai suatu kegiatan, maka diterjemahkan ke dalam misi yang dikembangkan oleh BLKI Semarang sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja bidang industri melalui peningkatan organisasi yang mencakup berbagai bidang keahlian dan ketrampilan bidang industri dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja bidang industri melalui pelatihan dalam rangka mengurangi pengangguran, mendorong tumbuh dan kembangnya produktivitas usaha kecil dan menengah.
- c. Mendorong terciptanya PAD melalui kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga.
- d. Menyelenggarakan pelatihan yang bersifat institusional dan non institusional serta meningkatkan sumber daya pelatihan secara mandiri.

2. Struktur Organisasi BLKI Semarang

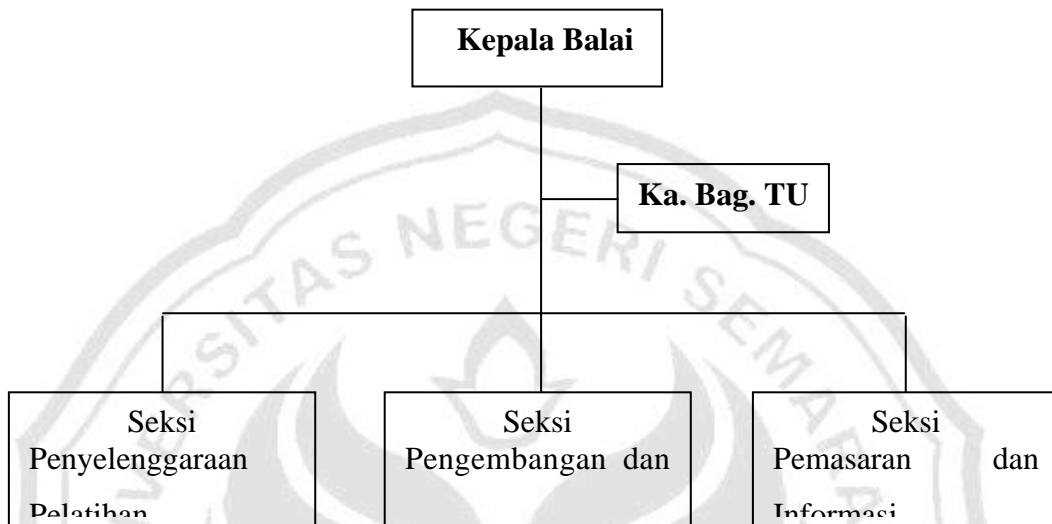
Sebagai unsur pelaksana teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Kepala Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dibantu oleh 4 (empat) seksi yaitu:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
- c. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan
- d. Seksi Pemasaran dan Informasi

Sesuai Surat Keputusan Gubernur No. 33 Tahun 2003 tersebut eselonering yang dimiliki oleh Ka. BLKI adalah eselon IIIA, sedangkan subag tata usaha dan

seksi dengan eselon IVA. Secara keseluruhan bagan struktur organisasi Balai Latihan Kerja Industri Semarang adalah sebagai berikut:

Gambar 1
STRUKTUR ORGANISASI BLKI SEMARANG



Sumber : Sub Bag Tata Usaha BLKI Semarang.

3. Tugas Pokok dan Fungsi BLKI

Sebagaimana dalam Keputusan Gubernur No. 33 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, dalam Pasal 3 disebutkan bahwa tugas pokok Balai Latihan Kerja Industri adalah:

- (1) Melaksanakan sebagian tugas Teknis Dinas.
- (2) Melaksanakan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.

Selanjutnya Pasal 4 menyebutkan fungsi Balai Latihan Kerja adalah:

- (1) Menyusun rencana teknis operasional pelatihan kerja di bidang industri.
- (2) Pengkajian dan analisis teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.
- (3) Pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja bidang industri.

- (4) Pelaksanaan pelatihan kerja bidang industri.
- (5) Pelaksanaan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga bidang industri.
- (6) Pelaksanaan uji dan sertifikasi pelatihan bidang industri.
- (7) Pelaksanaan pemasaran dan sertifikasi informasi lulusan, jasa, fasilitas, produksi hasil pelatihan bidang industri.
- (8) Pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan pelatihan.
- (9) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.
- (10) Pelayanan penunjang penyelenggaraan tugas Dinas pengelolaan ketatausahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut di atas Kepala Balai dibantu oleh Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Sub Bag Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kerja dan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dokumentasi, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan bengkel, mesin dan peralatan pelatihan, surat menyurat serta pelaporan Balai.

b. Seksi Penyelenggara Pelatihan

Seksi Penyelenggara Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan seleksi dan pelatihan calon tenaga kerja, kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga, pelaksanaan pendayagunaan fasilitas pelatihan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan Penyelenggaraan Pelatihan.

c. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan

Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Pengembangan dan Pemberdayaan.

d. Seksi Pemasaran dan Informasi

Seksi Pemasaran dan Informasi mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan pemasaran, pendaftaran calon peserta pelatihan, informasi lulusan dan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Pemasaran dan Informasi.

4. Sumber Daya Manusia dan Fasilitas di BLKI

Balai Latihan Kerja dan Industri (BLKI) Semarang dalam operasional kegiatannya didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang cukup dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia (SDM) yang ada di BLKI terdiri dari pejabat struktural, fungsional, dan staf / pegawai.

Tabel 1
DATA PEGAWAI MENURUT PENDIDIKAN

No	Unit Kerja	Pendidikan Formal						Jml
		SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	
1	Struktural	-	-	-	-	4	1	5
2	Non Struktural	25	-	-	4	11	-	40
3	Instruktur	7	-	-	13	35	1	56
	Jumlah	32	-	-	17	50	2	101

Sumber: Sub. Bag. Tata Usaha BLKI

Tabel 2
DATA PEGAWAI MENURUT GOLONGAN

No	Unit Kerja	Golongan Ruang				Jml
		I	II	III	IV	
1	Struktural	-	-	4	1	5
2	Non Struktural (staf)	-	11	29	-	40
3	Instruktur	-	4	52	-	56
	Jumlah	-	15	85	1	101

Sumber: Sub Bag. Tata Usaha BLKI

Melihat data tersebut di atas menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia (SDM) di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sangatlah mendukung terhadap pelaksanaan program/kegiatan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Jumlah tenaga staf administrasi yang cukup akan dapat membantu dan melayani terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja. Peranan staf administrasi sangatlah penting dalam menunjang dan mensukseskan pelaksanaan program, hal ini disebabkan tenaga administrasi yang menyiapkan dan membantu instruktur sejak dari pra pelatihan sampai dengan pasca pelatihan.

Demikian pula dengan jumlah instruktur yang cukup dan dilandasi dengan pendidikan formal yang sesuai dengan kejuruan yang ada serta memiliki kompetensi sesuai dengan bidang/keahliannya serta dibekali dengan pelatihan/*training* dalam dan luar negeri akan menambah wawasan dan sekaligus ketrampilan teknis, sehingga hal ini akan menjadikan modal dan sekaligus akan mendukung bagi para instruktur dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mendukung terhadap profesionalisme instruktur di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, telah dilaksanakan pendidikan dan latihan (Diklat) bagi instruktur sesuai dengan bidang/kejuruan baik di dalam maupun di luar negeri. Dengan peningkatan kualitas menuju profesionalisme bagi para instruktur tersebut, diharapkan nantinya pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang lulusannya akan dapat memenuhi/sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang ada atau dapat membuka usaha mandiri (wirausaha) sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang berkembang.

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, merupakan tantangan khusus bagi para instruktur di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, sehingga para instruktur harus merasa siap untuk menyambutnya. Sesuai dengan penjelasan Kasi Penyelenggaraan Pelatihan Bpk Drs. Arif Gunawan, ada beberapa langkah yang ditempuh oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dalam menyikapi hal tersebut, diantaranya sebagai berikut:

- a. Mengirimkan para instruktur untuk mengikuti diklat baik di dalam maupun luar negeri.
 - b. Menyarankan para instruktur untuk meningkatkan pendidikan formalnya lewat institusi pendidikan formal.
 - c. Memberi motivasi kepada para instruktur untuk lebih meningkatkan pengetahuan/wawasan lewat media atau buku/referensi yang ada".
- (W.2./KS/21: 6-12)

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan agar para instruktur akan selalu dapat mengikuti terhadap perkembangan yang ada, sehingga mereka tidak akan ketinggalan dengan melajunya iptek yang begitu cepat.

Sebagai langkah konkrit Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), Instruktur telah

diikuti diklat baik dalam maupun luar negeri secara bertahap sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3

DATA DIKLAT INSTRUKTUR

No	Instruktur	Jumlah	Tempat Diklat	
			Dalam Negeri	Luar Negeri
1	Otomotif	7	7	3
2	Teknologi Mekanik	20	20	11
3	Listrik	15	15	5
4	Tata Niaga	8	8	2
5	Aneka Kerajinan	3	3	-
6	Bangunan	3	3	1

Sumber: Sub Bag. Tata Usaha BLKI

Tabel 4

DATA NEGARA TEMPAT PNYELENGGARAAN DIKLAT INSTRUKTUR

No	Instruktur	Italia	Irlandia	Austria	Australia	Taiwan	Malaysia	Banglades	Jepang	Korea	Belanda	Jml
1	Otomotif	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	3
2	Tek. Mekanik	2	-	2	-	1	1	-	2	2	1	11
3	Listrik	1	1	-	-	-	-	1	2	-	-	5
4	Tata Niaga	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5	Bangunan	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3
	Jumlah	5	3	2	2	1	1	1	5	3	1	

Sumber: Sub Bag. Tata Usaha BLKI

5. Jenis dan Kejuruan / Ketrampilan

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 33 Tahun 2002 tersebut dalam pelaksanaannya telah membuka berbagai macam/jenis ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan di wilayah Semarang dan sekitarnya. Jenis/macam pelatihan kerja yang dilaksanakan/dibuka tersebut semuanya mengarah pada kebutuhan yang bersifat industri yang meliputi:

- a. Kejuruan Elektronika, dengan jenis pelatihan: 1) Elektro rumah tangga; 2) Elektro perusahaan; 3) Instalasi penerangan dan tenaga; 4) Radio tape dan televisi; 5) Wekel/reparsi dinamo; dan 6) Teknik pendingin AC/kulkas
- b. Kejuruan Bangunan, dengan jenis pelatihan: 1) Bangunan kayu, batu dan mebeler; 2) Ukur tanah, bekesting dan pembesian; dan 3) Juru gambar/perancang gambar teknik
- c. Kejuruan Otomotif, dengan jenis pelatihan: 1) Sepeda motor; 2) Motor bensin/diesel; dan 3) Ketok duko/body repair.
- d. Kejuruan Tata Niaga, dengan jenis pelatihan: 1) Sekretaris kantor; 2) Akuntansi; 3) Perhotelan; 4) Administrasi perkantoran/ketatausahaan; 5) Komputer; dan 6) Bahasa Inggris.
- e. Kejuruan Aneka Kerajinan, dengan jenis pelatihan: 1) Kerajinan rotan dan anyam-anyaman; 2) Ukir kayu dan ukir logam; dan 3) Menjahit dan bordir/sulam.

- f. Kerajinan Teknologi Mekanik, dengan jenis pelatihan: 1) Kerja mesin produksi/mesin logam; 2) *Sheet metal*, *plumbing* dan *fitter*; dan 3) Las listrik dan karbit.

6. Fasilitas yang Mendukung

Fasilitas (sarana/prasarana) dalam pelatihan merupakan faktor yang penting dan menentukan terhadap kelancaran pelaksanaan pelatihan, bahkan dapat dikatakan bahwa kualitas kelulusan dalam pelatihan kerja dipengaruhi juga oleh fasilitas (ruang teori/peralatan praktek) yang tersedia.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang wilayah kerjanya meliputi beberapa Kabupaten/Kota (Kota Semarang dan sekitarnya) dalam pelaksanaannya terdapat pula peserta yang berasal dari luar Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar (PBM) di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang berdasarkan pengamatan peneliti telah ditunjang dengan fasilitas yang cukup dan memadai serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan *user* (perusahaan) atau pengembangan usaha mandiri (USMAN). Berdasarkan pengamatan peneliti selama berada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang fasilitas pelatihan kerja yang tersedia sesuai dengan kondisi yang ada, yaitu:

Tabel 5**DATA SARANA PRASARANA PELATIHAN DI BLKI SEMARANG**

No	Nama Sarana/Fasilitas Pelatihan	Keterangan
1.	Luas Area / tanah BLKI Semarang	6,7 ha
2.	Bangunan Kantor	2 lokal
3.	Bangunan Ruang Teori	15 kelas
4.	Bangunan Bengkel	6 jurusan
5.	Bangunan Perpustakaan	1 ruangan
6.	Bangunan Rapat	1 ruangan
7.	Aula Kapasitas 100 orang	1 ruangan
8.	Laboratorium Bhs Inggris	1 ruangan
9.	Bangunan Asrama	kapasitas 200 org
10.	Perumahan Pegawai ILK	46 unit
11.	Kendaraan Dinas roda 4	3 buah
12.	Kendaraan Dinas roda 2	1 buah
13.	Bangunan Kantin	1 unit
14.	Lab. Fisika dan Kimia	1 ruangan
15.	Studio / ruang gambar	1 unit
16.	Bangunan Sekretariat Teknisi	1 unit
17.	Ruang Sekretariat Instruktur Jepang	1 ruangan

Sumber: Sub Bag. Tata Usaha BLKI Semarang

Dari data sarana prasarana pelatihan tersebut, menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam proses pembelajarannya nampak jelas mengarah pada Balai Latihan Kerja (BLK) Industri. Hal ini terlihat dari jenis sarana prasana dan jenis pelatihan yang dikembangkannya.

Penunjukkan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) memang sangatlah tepat, mengingat bahwa wilayah Semarang dan sekitarnya dalam pengembangan wilayah diarahkan pada pengembangan industri, utamanya industri kecil dan menengah. Dengan demikian eksistensi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang diharapkan akan dapat membantu para pencari kerja untuk memasuki pasar kerja yang ada di wilayah Semarang dan sekitarnya.

7. Kondisi Siswa/Peserta Pelatihan

Peserta/siswa dalam pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus. Hal ini mengingat keberhasilan dalam pelatihan akan ditentukan dengan seberapa jauh peserta/siswa dalam menyerap materi yang diberikan oleh instruktur selama proses belajar mengajar. Kondisi siswa/peserta pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Industri Semarang sangatlah beragam baik pendidikan formal maupun latar belakang peserta/siswa. Kondisi yang demikian ini merupakan tantangan tersendiri bagi pengelola, utamanya bagi pengajar/instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan data siswa/peserta yang penulis peroleh menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

Tabel 6
DATA PESERTA/SISWA PELATIHAN TAHUN 2001-2003

No	Tahun	Jenis Pelatihan													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2001	16	12 7	44	12	34	13 2	11 0	15	18	-	27	31	-	2 7
2	2002	-	12	16	16	16	27	30	-	44	11 5	63	-	11 7	1 0
3	2003	-	-	-	25	-	16	11 5	88	31	-	-	-	-	2 8
	Jumlah	16	13 9	60	53	50	17 5	22 5	10 3	93	11 5	90	31	11 7	6 5

Sumber: Seksi Penyelenggara Pelatihan

Keterangan:

- | | | |
|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 1. Mesin Diesel | 6. Mobil bensin | 11. Menjahit |
| 2. Elektronika | 7. Sepeda motor | 12. Mesin Juki/ Mekanikal |
| 3. kelistrikan | 8. Sekretaris | 13. Operator mesin bubut |
| 4. Las Listrik | 9. Otomotif | 14. Komputer |
| 5. Mebeler | 10. Mesin Logam | |

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa kondisi siswa/peserta di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang di setiap tahunnya nampak tidak sama (naik turun). Sebagaimana penjelasan dari Kasi Penyelenggara Pelatihan Drs. Arif Gunawan, hal ini disebabkan bahwa:

- a. Alokasi pelatihan sangat ditentukan terhadap dana/anggaran yang tersedia baik APBD maupun APBN.
- b. Adanya kerjasama dengan pihak ketiga dengan pembiayaan/anggaran swadana.
- c. Program yang dilaksanakan di BLKI Semarang mengarah pada kebutuhan dunia usaha/dunia industri.

- d. Jenis pelatihan yang ada telah disesuaikan dengan perkembangan pasar kerja” (W.2/KS/22: 2-9).

B. Manajemen Pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI)

Semarang

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah yang tugas dan fungsinya melaksanakan pelatihan kerja bagi para penganggur/pencari kerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik, maka diperlukan adanya manajemen pelatihan yang baik pula, sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi pelatihan. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam mengelola/melaksanakan pelatihan kerja telah memenuhi fungsi-fungsi manajemen. Hal ini diharapkan agar dalam pengelolaan pelatihan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya tersebut.

Pelaksanaan manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang telah berjalan dengan baik mulai dari perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Gambar 2
MODEL MANAJEMEN PELATIHAN
DI BLKI SEMARANG



Sumber data : seksi penyelenggara pelatihan

1. Perencanaan Pelatihan

Sebagaimana diketahui bahwa perencanaan (*planning*) merupakan kunci utama dalam manajemen. Kualitas suatu pelatihan yang akan dilaksanakan akan terlihat dari perencanaan (*planning*) yang ada.

Sebagai lembaga unit pelaksana teknis (UPT) di bidang pelatihan kerja, maka Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam melakukan perencanaan program pelatihan akan selalu memperhatikan perkembangan yang ada dan terus berlangsung, sehingga perencanaan yang dilakukan akan terus dapat mengikuti perkembangan dan dapat direalisasikan sesuai dengan dengan harapan/rencana semula. Untuk dapat menghasilkan suatu rencana yang baik perlu adanya langkah - langkah / prosedur yang harus ditempuh, sebagaimana

keterangan Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan Drs. Eko Widayanto dijelaskan sebagai berikut :

- ” Untuk dapat menghasilkan perencanaan program yang baik, BLKI selalu menetapkan prosedur yang harus ditempuh. Adapun prosedur yang digunakan dalam penyusunan program pelatihan meliputi :
- a. Identifikasi kebutuhan pelatihan.
 - b. Informasi kompetensi yang harus dikuasai.
 - c. Sub Kompetensi yang harus dicapai.
 - d. Menguraikan menjadi materi-materi pelatihan yang harus dikuasi” (W.1/KS/14: 21-29).

Disamping langkah - langkah / prosedur sebagaimana tersebut diatas yang harus ditempuh, agar perencanaan pelatihan tersebut dapat berjalan dengan baik dan hasil dari pelatihan nantinya dapat diterima oleh dunia usaha / dunia industri (ber saing dalam pasar kerja), maka perencanaan tersebut juga harus berorientasi pada :

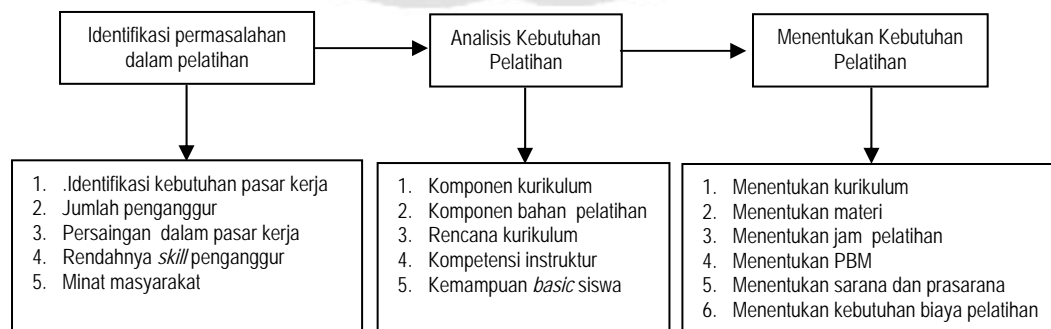
- “a. Kebutuhan *user* (pengguna) yaitu mengikuti pasar kerja pada umumnya.
- b. *Up grade* kompetensi tenaga kerja karena perkembangan teknologi.
- c. Penggantian tenaga kerja.
- d. Minat masyarakat akan kebutuhan pelatihan” (W.1/KS/14: 4-8).

Manajemen pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri Semarang meliputi perencanaan, pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Menurut kasi pengembangan pelatihan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang Drs. Eko Widayanto, bahwa dengan melihat kondisi tersebut diharapkan model perencanaan yang diterapkan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang akan selalu *up to date* dan sesuai dengan perkembangan pasar yang ada baik untuk pengisian lowongan kerja maupun untuk usaha mandiri (usman).

Perencanaan pelatihan dilakukan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang ada. Untuk dapat memperoleh informasi yang diperlukan sebagai bahan rencana, pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang selalu bekerjasama dengan pihak ketiga (perusahaan). Hal ini dibuktikan dengan adanya model pemagangan yang diterapkan bagi peserta pelatihan di perusahaan-perusahaan. Dengan demikian secara langsung pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang akan selalu dapat mengetahui kebutuhan pihak ketiga (perusahaan) berkaitan dengan ketrampilan (spesifikasi) yang dibutuhkan oleh pihak ketiga (perusahaan). Di samping itu secara tidak langsung bagi peserta pelatihan (pemagangan) akan dapat mengetahui kebutuhan *user* (perusahaan) berkaitan dengan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

Dalam kegiatan perencanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, peneliti melakukan pendekatan kepada pihak terkait yang ada di BLKI Semarang, yaitu pengelola/penyelenggara, instruktur / pengajar maupun siswa/peserta pelatihan. Sesuai dengan penjelasan dari Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan, bahwa model perencanaan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3
ALUR PERENCANAAN PELATIHAN



Sumber : seksi penyelenggara pelatihan

1.1 Pengelola/Penyelenggara

Dalam pelaksanaan pengelolaan/manajemen pelatihan di bidang perencanaan peranan pengelola sangatlah besar/dominan sekali, hal ini nampak pada setiap anggaran yang akan diajukan (direncanakan) untuk pelatihan. Pihak pengelola/penyelenggara dalam perencanaan program dalam usulannya berpedoman pada usulan dari seksi yang ada. Usulan tersebut dilandasi dengan kemampuan masing-masing jurusan dalam pelaksanaan program pelatihan di setiap tahunnya, dengan melihat animo calon peserta terhadap program jurusan tersebut di setiap tahunnya.

Penyelenggara/pengelola sebagai perencana program secara menyeluruh selalu berpedoman pada aturan yang ada yang telah digariskan oleh pemerintah daerah, oleh sebab itu perencanaan ini selalu berorientasi pada manfaat, kebutuhan, dan hasil yang akan dicapai. Kapasitas pelatihan yang ada, dana yang tersedia merupakan salah satu acuan melakukan perencanaan program pelatihan, oleh sebab itu kunci dalam perencanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang berada di pengelola/penyelenggara pelatihan.

Perencanaan yang dilakukan oleh pengelola, sesuai dengan wawancara penulis dengan petugas Drs. Eko Widayanto Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan dijelaskan sebagai berikut bahwa:

“Semua model perencanaan dilakukan oleh pengelola, setelah mempertimbangkan berbagai masukan dari Seksi/Sub Bag. dan para instruktur yang ada di BLK” (W.1/KS/15: 16-18).

Perencanaan tentang kebutuhan pelatihan, proses pembelajaran (persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi) dilakukan berdasarkan kebutuhan pasar kerja yang ada (*user*/perusahaan) dan pengembangan usaha mandiri (*usman*) yang prospektif.

Sebagaimana keterangan dari pengelola (Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan) Drs. Eko Widayanto, bahwa beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Prosedur yang digunakan dalam penyusunan program pelatihan meliputi:

- a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
- b. Informasi kompetensi yang harus dikuasai
- c. Sub kompetensi yang harus dicapai
- d. Menguraikan menjadi materi-materi pelatihan yang harus dikuasai” (W.1/KS/14: 23-29).

Dalam realita di lapangan kondisi yang ada di BLKI Semarang, proses perencanaan tidaklah semulus apa yang semestinya dilakukan, sehingga terkadang dalam perencanaan mengalami hambatan. Untuk dapat menghasilkan suatu rencana program pelatihan yang baik diperlukan beberapa pertimbangan dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Hal ini diharapkan agar dalam pelaksanaan nantinya tidak menghadapi kesulitan, sehingga program tersebut dapat dilaksanakan/dijalankan sesuai dengan yang diharapkan.

Dasar pertimbangan dalam menentukan kebutuhan program pelatihan menurut Drs. Eko Widayanto, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan dijelaskan sebagai berikut:

“Untuk menentukan kebutuhan program pelatihan adalah:

1. Kebutuhan *user*, yaitu mengikuti pasar kerja.
2. *Up grade* kompetensi tenaga kerja karena perkembangan teknologi.
3. Penggantian tenaga kerja
4. Minat masyarakat akan kebutuhan pelatihan” (W.1/KS/14: 4-8).

Sebagai lembaga/institusi yang melaksanakan pelatihan bagi para penganggur/pencari kerja yang mengantarkan pada para penganggur untuk

bersaing dalam merebut pasar kerja yang ada, maka pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) harus benar-benar jeli dan mampu membaca situasi akan kebutuhan pasar kerja/dunia kerja yang ada pada saat ini dan prospek ke depan.

Untuk mendukung hal tersebut peneliti telah mengadakan wawancara dengan pihak pengelola yaitu Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan Drs. Eko Widayanto, beliau menjelaskan sebagai berikut bahwa:

- “Langkah-langkah yang ditempuh untuk menentukan keterampilan/keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja/pasar kerja adalah:
- a. Menyesuaikan kebutuhan lowongan jabatan sampai pada elemen kemampuan terkecil.
 - b. Menguraikan jabatan, pekerjaan, dan tugas.
 - c. Tugas diuraikan menjadi ketrampilan, pengetahuan, dan sikap”
(W.1/KS/15: 22-29).

Keberhasilan dalam perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara/pengelola dalam memenuhi tuntutan pasar/dunia kerja akan tergantung pula pada kompetensi sumber daya manusia (SDM) perencana program, sarana dan prasarana yang ada dan wawasan bidang teknik bagi perencana itu sendiri.

Dukungan materi perencanaan dari instruktur selaku pelaksana kegiatan proses belajar mengajar akan sangat menentukan arah perencanaan program pelatihan, karena instrukturlah yang akan melaksanakan program pelatihan tersebut.

1.2 Instruktur

Sebagai pengajar Instruktur mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Keberhasilan dalam proses pembelajaran akan dipengaruhi oleh *planning* (perencanaan) sebelumnya yang

dibuat oleh para instruktur. Dalam hal perencanaan pelatihan peranan instruktur sangatlah strategis, hal ini mengingat bahwa instrukturlah yang mengetahui kondisi pembelajaran, baik *software* maupun *hardware* yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) maupun kemampuan peserta/siswa yang akan mengikuti pelatihan.

Dari hasil/data yang kami peroleh bahwa instruktur (100%) telah memberikan masukan kepada penyelenggara berkaitan dengan perencanaan program pembelajaran. Hal ini sebagaimana penjelasan para instruktur bahwa masukan berupa perencanaan dari instruktur akan dapat melengkapi terhadap perencanaan secara menyeluruh yang dibuat oleh penyelenggara. Berkaitan dengan perencanaan yang dilakukan oleh instruktur ada 2 (dua) bentuk perencanaan yang dilakukan oleh instruktur, yaitu perencanaan program pelatihan dan perencanaan proses pembelajaran.

Perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh instruktur pelatihan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Prabowo sebagai berikut:

“Bersifat membantu/memberikan masukan yang positif kepada penyelenggara program untuk kesempurnaan program pelatihan secara umum” (W.5/Ist/32: 9-11).

Masukan untuk perencanaan program yang dilakukan oleh instruktur meliputi prosedur rekrutmen peserta/siswa, penyempurnaan kurikulum dan silabus, kebutuhan peralatan dalam pelatihan, dan alokasi waktu pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan *user* (dunia usaha/dunia industri).

Di samping perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh instruktur adalah perencanaan dalam proses pembelajaran. Perencanaan ini dilakukan oleh

instruktur sebelum melaksanakan proses pembelajaran dimulai. Oleh sebab itu perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap pelaksanaan pembelajaran dan hasil yang akan dicapai dalam pelatihan tersebut. Sebagai tenaga fungsional di bidang pelatihan dalam perencanaan pelatihan kerja ini instruktur selaku pelaksana dalam proses pembelajaran, sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Prabowo sebagai berikut:

“Perencanaan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para instruktur meliputi: perumusan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, memadukan terciptanya langkah-langkah dalam pembelajaran, menentukan kondisi belajar sesuai dengan minat dan perhatian siswa/peserta, menentukan media dalam pembelajaran, menentukan sumber pembelajaran, dan menentukan evaluasi dalam pembelajaran” (W.5/Ist/32: 16-23).

Dengan dibuatnya rencana dalam proses pembelajaran tersebut akan dapat terlihat seberapa jauh kesiapan para instruktur dalam persiapan untuk melakukan proses pembelajaran dalam pelatihan nanti. Di samping untuk persiapan dalam proses pembelajaran, pembuatan rencana dalam proses pembelajaran juga merupakan kewajiban bagi para instruktur dalam memenuhi angka kredit yang harus dikumpulkan untuk persyaratan kenaikan pangkat periode berikutnya. Menurut Kasie Penyelenggara Pelatihan, bahwa untuk dapat mencapai angka kredit tertentu sebagai persyaratan kenaikan pangkat/golongan instruktur harus benar-benar mentaati aturan/pedoman yang ada.

Selama persiapan dalam pelatihan kegiatan-kegiatan yang dilakukan instruktur tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada dan jadwal waktu yang dibutuhkan. Persiapan untuk mengajar tersebut merupakan hal yang sangat prinsip karena dari persiapan/perencanaan tersebut akan dapat terlihat seberapa

jauh kesiapan bagi para instruktur dalam mengajar/menyampaikan materi pelatihan tersebut kepada siswa/peserta pelatihan.

Dalam kaitannya dengan perencanaan program pelatihan kerja peranan instruktur sebagaimana dikatakan oleh Kasie Penyelenggara Pelatihan bahwa peranan instruktur dalam perencanaan pelatihan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena instruktur yang mengetahui permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran. Di samping itu untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perlu penanganan yang serius dan peralatan yang mendukung.

1.3 Peserta Pelatihan

Salah satu unsur yang penting dalam program pelatihan adalah peserta pelatihan. Keberhasilan dari program pelatihan akan dapat terlihat dari kualitas lulusan pelatihan tersebut dan terserapnya lulusan pelatihan dalam pasar kerja yang ada serta terciptanya usaha mandiri (USMAN) bagi peserta setelah lulus dari pelatihan.

Peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang adalah para penganggur/pencari kerja yang telah lulus seleksi yang dilakukan oleh tim panitia penerima siswa/peserta pelatihan.

2. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Program pelatihan kerja akan dapat berjalan/dilaksanakan dengan baik apabila dilandasi dengan adanya perencanaan yang baik pula. Sebagai penyelenggara program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang adalah pihak institusi (lembaga) selaku pelaksana (pengelola) yang

bersifat makro (kebijakan) dan instruktur pelatihan selaku pelaksana teknis dalam pelatihan (proses pembelajaran).

Dalam penelitian ini, peneliti telah terjun ke lapangan pada saat pelatihan berjalan. Selanjutnya untuk melengkapi data agar dapat menghasilkan data yang akurat peneliti melakukan cek ulang (*member check*) kepada responden. Dalam melakukan cek ulang (*member check*) peneliti akan lebih berhati-hati dalam melakukan wawancara, pengambilan data untuk selanjutnya dilakukan *crossing data* dengan data/hasil sebelumnya. Dengan demikian harapan dari peneliti perolehan data yang akurat akan dapat terwujud.

Gambar 4
MODEL PELAKSANAAN PELATIHAN



Sumber Seksi penyelenggara pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang telah menyediakan program pelatihan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Penyediaan program yang berbeda tersebut dikandung maksud untuk memenuhi permintaan dari para pencari kerja yang memiliki latar belakang yang berbeda baik dilihat dari segi ekonomi maupun non ekonomi. Pada umumnya program pelatihan jangka pendek diperuntukkan untuk pencari kerja dalam

mengisi lowongan kerja/pasar kerja dengan kompetensi biasa, sedangkan untuk program jangka panjang diperuntukkan untuk mencetak tenaga-tenaga yang ahli dan spesifik, sehingga lulusannya akan selalu mudah bersaing/ siap dalam memasuki pasar kerja.

Pelatihan jangka pendek dilaksanakan antara 1 bulan s.d. 6 bulan, meliputi:

1. Pelatihan institusional (kompetensi *single skill*) seperti:
 - a. Pelatihan kerja kejuruan otomotif (sepeda motor, mobil bensin, dan mobil diesel).
 - b. Pelatihan kerja kejuruan teknologi mekanik (mesin, logam, dan las).
 - c. Pelatihan kerja kejuruan listrik (instalasi penerangan, instalasi tenaga pendingin, elektronika TV, dan lain-lain).
 - d. Pelatihan kerja kejuruan bangunan (mebel, bangunan gedung, dan bangunan juru gambar).
 - e. Pelatihan kerja kejuruan kerajinan/aneka kejuruan (menjahit, dan ukir kayu).
2. Kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga (1-3 bulan).
3. Kerjasama dengan perusahaan (3 bulan).

Untuk jenis pelatihan kerja jangka panjang yang diprogramkan oleh penyelenggara/pengelola meliputi: (1) Pelatihan penanganan berjenjang (kompetensi *multi skill*); (2) Pelatihan teknisi pendidikan pada teknik; dan (3) Kerjasama dengan perusahaan di bidang kayu.

Mengingat terbatasnya waktu, maka peneliti dalam melakukan penelitian mengarah kepada jenis pelatihan jangka pendek.

Pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sesuai dengan dengan pengamatan yang kami lakukan dapat berjalan dengan baik, karena telah didukung adanya kebutuhan administrasi yang berkaitan dengan pelatihan.

Dari hasil penelitian/pengamatan dan data yang diperoleh, bahwa kebutuhan administrasi pelatihan adalah:

Tabel 7
DATA ADMINISTRASI KEBUTUHAN PELATIHAN

No	Jenis Administrasi/Formulir	Ada	Tidak Ada
1	Tata tertib siswa/peserta	✓	
2	Presensi siswa	✓	
3	Formulir ijin peserta/siswa	✓	
4	Formulir teguran/peringatan bagi siswa	✓	
5	Daftar nilai peserta/siswa	✓	
6	Formulir kemajuan siswa/peserta	✓	
7	Presensi instruktur	✓	
8	SK mengajar bagi instruktur	✓	
9	Jadwal pelatihan	✓	
10	Formulir pemakaian bahan	✓	
11	Penggandaan materi	✓	
12	Formulir <i>job sheet</i>	✓	
13	Formulir <i>lesson plan</i>	✓	

Sumber: Seksi Penyelenggara Pelatihan BLKI Semarang

Disamping kebutuhan administrasi pelatihan tersebut agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan baik, diperlukan adanya strategi pengelolaan pelatihan, sesuai dengan wawancara kami dengan Kasie Pengembangan dan Pemberdayaan Drs. Eko Widayanto, dijelaskan sebagai berikut:

“Untuk melaksanakan pelatihan agar dapat berjalan dengan baik, maka strategi ditempuh yaitu:

- a. Mengacu pada program pelatihan yang telah ditetapkan
- b. Memberdayakan sumber daya pelatihan yang optimal
- c. Monitoring pelaksanaan kegiatan
- d. Mengevaluasi pelaksanaan pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan dalam program pelatihan” (W.1/KS/19: 29-31; 20:1-4).

Sebagai pedoman dalam pelaksanaan pelatihan adalah kurikulum pelatihan. Dalam pelaksanaannya kurikulum yang ada di Balai Latihan kerja Industri (BLKI) Semarang, berpedoman pada kurikulum yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang merupakan standart kurikulum secara nasional. Namun dalam pelaksanaannya Balai Latihan Kerja selalu menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan oleh pasar kerja, terutama bentuk pelatihan yang pelaksanaannya bekerjasama dengan pihak ketiga.

2.1. Instruktur

Dalam kegiatan pembelajaran instruktur merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan akhir pelatihan. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang dalam kegiatan pelatihan bagi penganggur/pencari kerja menempatkan instruktur dalam posisi yang sangat strategis. Hal ini nampak bahwa dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) instruktur selalu diberi

mandat sepenuhnya untuk mengelola pelatihan di bawah koordinasi Seksi Penyelenggaraan Pelatihan.

Sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa ada beberapa hal yang dikerjakan instruktur selama pelaksanaan pelatihan, yaitu: (1) Melakukan koordinasi secara kontinyu kepada Seksi Penyelenggara Pelatihan; (2) Melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya; (3) Melakukan kegiatan dalam kelas sesuai materi yang dipersiapkan; (4) Mengadakan evaluasi akhir dari kegiatan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan; dan (5) Memberikan motivasi kepada peserta/siswa yang masih mendapatkan kesulitan dalam menerima materi pelatihan.

Dalam proses pembelajaran agar dapat mencapai sasaran yang telah ditargetkan dalam rencana pelajaran (*lesson plan*) instruktur menggunakan metode pengajaran yang bervariasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Kelancaran kegiatan pembelajaran yang ada akan tergantung pada kepiawaian instruktur dalam menerapkan metode pembelajaran tersebut.

Untuk mendukung terhadap program pelatihan yang ada, perlu didukung dengan perencanaan yang matang dan komprehensif, sesuai dengan hasil penelitian dan wawancara peneliti dengan Kasie Penyelenggara Pelatihan dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

“Peranan instruktur dalam pelaksanaan program sangatlah besar hal ini disebabkan:

- a. Kedudukan instruktur sangatlah strategis dalam proses pembelajaran di BLKI.
- b. Instruktur mengetahui secara langsung kondisi yang ada dalam proses pembelajaran.
- c. Kebutuhan pasar kerja yang ada tentang tenaga kerja yang profesional dan sesuai dengan tuntutan/kebutuhan pasar” (W.2/KS/21: 19-26).

Dalam pelaksanaan pelatihan (proses belajar mengajar) instruktur selalu berpedoman pada rencana pelajaran (*lesson plan*) yang telah dibuat sebelumnya. Disamping itu dalam pelaksanaan materi yang bersifat teknis (praktek) sebagai pedoman adalah *job sheet* yang telah dibuat/dipersiapkan. Kondisi yang demikian dikandung maksud agar dalam proses pembelajaran nantinya akan selalu sesuai dengan program (perencanaan) yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan *transfer of technology* kepada para peserta/siswa pelatihan para instruktur menggunakan berbagai macam metode mengajar dalam pelatihan. Dari kurikulum yang tersedia perbandingan antara teori dengan praktek menunjukkan bahwa materi praktek lebih dominan dengan perbandingan 30 : 70. Melihat hal tersebut maka para instruktur dalam menyampaikan materi lebih banyak menggunakan metode yang bersifat demonstrasi bila dibandingkan dengan metode yang lain.

1. Kurikulum pelatihan

Sebagai pedoman dalam pembelajaran bagi instruktur adalah kurikulum pelatihan. Kurikulum yang ada merupakan kurikulum standart nasional yang dikeluarkan oleh Depatemen Tenaga Kerja (Pusat) dan berlaku di semua Balai Latihan Kerja di seluruh Indonesia. Melihat kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta/siswa pelatihan di masing masing Balai Latihan Kerja tidaklah sama, disamping itu kurikulum nasional tersebut belum mencerminkan kebutuhan pasar kerja lokal (*user setempat*), maka untuk mengatasi hal tersebut diambil kebijakan, bahwa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan di lapangan sesuai dengan kebutuhan daerah, maka

perlu adanya kurikulum pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan daerah tersebut (sesuai kebutuhan pihak ketiga/*user*). Ada beberapa hal yang menjadi dasar dalam pembuatan kurikulum lokal, sebagaimana dijelaskan Kasie Penyelenggara Pelatihan sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan kebutuhan pihak ketiga (*user*/perusahaan) yang melakukan kerjasama dengan BLKI.
- b. Mengacu pada jumlah jam pelatihan dan disesuaikan dengan dana yang tersedia.
- c. Memenuhi kebutuhan pasar kerja yang ada dan bersifat mendesak. (W.2/KS/23: 3-8)

Kurikulum lokal tersebut diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan lokal (daerah) yang bersifat mendesak. Dalam hal pembuatan kurikulum lokal tersebut peran instruktur sangat besar dan strategis, karena instrukturlah nantinya yang akan melaksanakan kegiatan pembelajaran.

2. Metode pembelajaran

Metode pembelajaran yang digunakan akan sangat mempengaruhi terhadap jalannya proses belajar mengajar dalam pelatihan. Sebagai pengajar, instruktur di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam proses belajar mengajar menggunakan metode pengajaran yang variatif sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Dalam hal pembelajaran materi praktek metode yang digunakan oleh para instruktur sebagian besar adalah metode demonstratif, hal ini karena para siswa/peserta dapat mengetahui secara langsung dari instruktur bagaimana cara melakukan/mengerjakan praktek dengan baik.

3. Materi pelatihan

Dalam pelaksanaan pembelajaran instruktur BLKI telah menyiapkan bahan/materi ajar (modul) yang disusun sesuai dengan kurikulum yang ada. Penyusunan modul tersebut disamping untuk memenuhi kebutuhan instruktur dalam mengumpulkan/memenuhi jumlah angkat kredit juga untuk mempermudah/membantu para peserta/siswa dalam menerima materi pelatihan. Menurut Kasie Penyelenggara Pelatihan Drs. Arif Gunawan, ada beberapa keuntungan/manfaat dengan disediakannya modul/materi pelatihan bagi peserta/siswa, diantaranya:

- a. Ada pegangan khusus bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang telah diketahui oleh lembaga.
- b. Bagi peserta/siswa ada pegangan yang jelas dan dapat dipelajari/didalami di luar proses belajar mengajar.
- c. Dapat membantu terhadap kelancaran dalam pelaksanaan proses pembelajaran (W.2/KS/23: 17-22).

4. Administrasi mengajar

Sebagaimana diketahui bahwa administrasi pengajaran merupakan hal yang sangat penting dalam rangka untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Administrasi mengajar yang disiapkan oleh instruktur diantaranya daftar hadir peserta, *lesson plan*, *job sheet*, daftar nilai formatif dan sumatif.

Dari hasil pengamatan yang kami peroleh bahwa sebagian besar para instruktur di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang telah mempersiapkan administrasi pelatihan yang dibutuhkan tersebut. Hal ini sebagaimana keterangan Kasie Penyelenggara Pelatihan selaku Koordinator Instruktur, bahwa disamping merupakan kewajiban bagi para instruktur, juga dipergunakan sebagai bahan dalam memperoleh point/angka kredit untuk kenaikan pangkat periode berikutnya.

5. Komunikasi dengan peserta

Sebagai pengajar para instruktur dalam memberikan materi pelatihan akan tergantung dari kemampuan berkomunikasi dengan para peserta/siswa pelatihan. Fleksibilitas seorang instruktur dalam menguasai kelas, kemampuan instruktur dalam memahami kepribadian, dan kemampuan awal peserta/siswa sangat berpengaruh pula terhadap komunikasi tersebut.

Kondisi siswa/peserta dari berbagai latar belakang dan pendidikan formal yang berbeda tersebut akan mempengaruhi terjadinya komunikasi antara peserta/siswa dengan instruktur dalam proses pembelajaran. Hal ini menurut penjelasan Kasie Penyelenggara Pelatihan yang selama ini menjadi hambatan bagi para instruktur dalam menyampaikan materi (proses pembelajaran), karena instruktur harus menyamakan persepsi terlebih dahulu kepada para peserta/siswa terhadap materi yang akan disampaikan.

Kondisi yang demikian ini menurut instruktur perlu adanya persyaratan khusus dan ketat agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena adanya komunikasi dua arah dari peserta/siswa dan instruktur. Namun demikian dari hasil kuesioner yang peneliti sampaikan, bahwa secara umum hubungan/komunikasi antara instruktur dengan peserta/siswa cukup baik. Kondisi yang demikian akan dapat membantu bagi para instruktur dalam melakukan proses pembelajaran di BLKI Semarang.

6. Motivasi kepada peserta/siswa

Peserta/siswa pelatihan yang terdiri dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu merupakan salah satu kendala bagi instruktur dalam memberikan / menyampaikan materi pelatihan. Kondisi yang demikian langkah awal yang harus ditempuh oleh instruktur adalah menyamakan persepsi diantara para peserta/siswa terhadap pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian diharapkan peserta/siswa pelatihan akan saling membantu dalam proses pembelajaran, sehingga pelaksanaan pelatihan tersebut akan dapat berjalan sesuai dengan program yang telah direncanakan sebelumnya.

Selanjutnya untuk dapat menggerakkan peserta/siswa diperlukan adanya motivasi dan arahan dari instruktur, agar mereka tetap giat dan mempunyai sikap yang optimis selama mengikuti pelatihan. Motivasi merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan. Dengan motivasi dari instruktur tersebut diharapkan semangat peserta/siswa akan benar-benar terwujud dan selalu bersikap optimis untuk bisa menyelesaikan pelatihan.

2.2. Peserta/Siswa Pelatihan

Salah satu unsur yang penting dalam pelatihan adalah peserta/siswa pelatihan. Peran peserta/siswa sangat dominan dalam mewarnai kondisi proses pembelajaran, aktivitas peserta/siswa pelatihan dalam proses pembelajaran akan muncul tergantung dari kemampuan dasar yang dimilikinya. Dari hasil pengamatan secara langsung oleh peneliti selama pelaksanaan proses pembelajaran, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kehadiran siswa/peserta

Dalam proses pembelajaran kehadiran siswa/peserta merupakan hal yang sangat dominan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kehadiran siswa/peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sangatlah bagus, yaitu 99,9% (sesuai dengan daftar hadir yang disediakan oleh penyelenggara). Hal ini menunjukkan bahwa keikutsertaan mereka dalam pelatihan adalah benar-benar atas kemauan sendiri, sehingga mereka akan aktif dalam mengikuti proses pembelajaran, disamping itu mereka memang sangat membutuhkan ketrampilan (*skill*) sebagai bekal dalam memasuki dan bersaing di pasar kerja atau untuk modal dasar dalam berusaha mandiri.

2. Aktivitas peserta/siswa

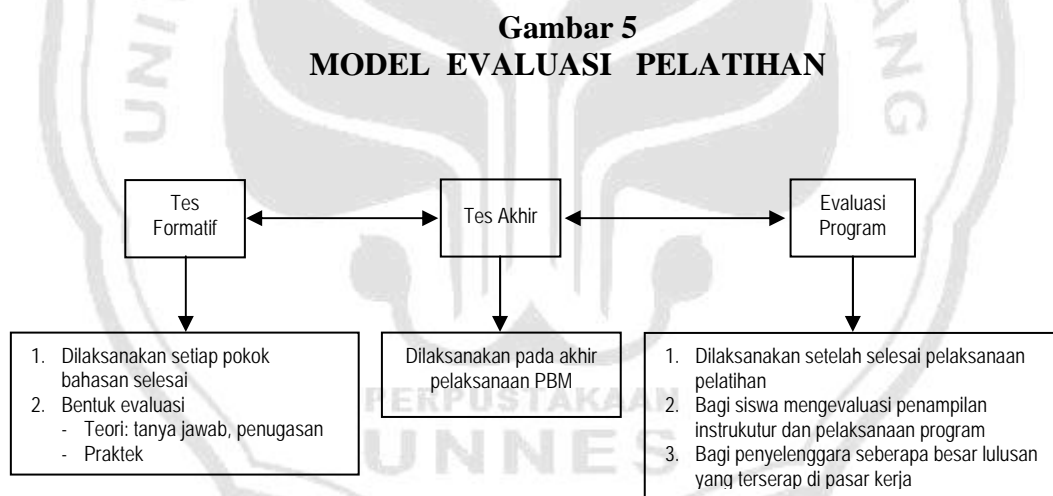
Dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang aktivitas peserta/siswa sangatlah variatif, namun sebagian besar para peserta/siswa selalu aktif dalam mengikuti proses pembelajaran. Adanya motivasi dari penyelenggara program pelatihan merupakan modal bagi peserta/siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Berdasarkan penjelasan Kasie Penyelenggara Pelatihan, Drs. Arif Gunawan sebagai berikut:

“Selama ini peran peserta/siswa pelatihan dalam proses pembelajaran cukup baik. Namun masih ada sebagian kecil dari siswa/peserta yang nampak pasif, hal ini disebabkan dalam taraf awal mereka masih perlu menyesuaikan terhadap materi yang akan diterima, karena mereka berlatar belakang yang berbeda dengan jenis pelatihan yang diikuti” (W.2/KS/19: 20-25).

3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu proses yang sangat penting dalam manajemen. Dengan evaluasi inilah semua program kegiatan pelatihan akan dapat terlihat, apakah pelaksanaan program tersebut sesuai dengan rencana atau tidak.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam pelaksanaan program pelatihan selalu melaksanakan evaluasi baik berkaitan dengan program pada umumnya maupun evaluasi pada proses pembelajaran dalam pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pelaksana program maupun instruktur pelatihan dapat diperoleh hal-hal sebagai berikut:



Sumber Seksi Pengembangan dan pemberdayaan.

3.1 Penyelenggara/Pelaksana Program

Dalam pelaksanaan evaluasi program pelatihan, penyelenggara/pelaksana pelatihan melakukan evaluasi pada setiap pelaksanaan program pelatihan. Hal ini dikandung maksud, agar setiap pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui

secara langsung permasalahan yang dihadapi, baik masalah materi, kurikulum, maupun siswa/peserta yang direkrut dalam pelatihan dan seberapa jauh lulusan pelatihan dapat direkrut oleh *user* (dunia usaha/dunia industri). Selanjutnya dari permasalahan yang timbul tersebut oleh penyelenggara akan segera untuk ditindaklanjuti dalam perencanaan maupun pelaksanaan pelatihan di tahun berikutnya. Sebagaimana keterangan Kasie Pengembangan dan Pemberdayaan, Drs. Eko Widayanto, dijelaskan sebagai berikut:

“Penyelenggara dalam melakukan evaluasi program pelatihan dengan cara:

- a. Penetapan program pelatihan.
- b. Penetapan alat monitoring dan evaluasi.
- c. Penetapan waktu pelaksanaan.
- d. Hasil kajian evaluasi pelaksanaan program pelatihan”

(W.1/KS/16: 13-18)

Pelaksanaan evaluasi program ini dilakukan setiap akhir pelatihan baik kepada siswa/peserta maupun kepada para instruktur pelatihan. Penyelenggara/pelaksana dalam melakukan evaluasi tidak selamanya berjalan dengan baik (terdapat hambatan-hambatan). Permasalahan yang timbul selama pelaksanaan evaluasi program pelatihan, menurut Kasie Pengembangan dan Pemberdayaan selaku pelaksana evaluasi program dijelaskan sebagai berikut:

“a. Kesiapan evaluator dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi.
b. Kesiapan pelaksana program yang akan dievaluasi yang selalu berpikiran negatif” (W.1/KS/16: 29-31; 17: 1).

Dalam hal evaluasi terhadap peserta/siswa yang telah selesai dalam mengikuti pelatihan, penyelenggara pelatihan di setiap tahunnya mengadakan pemantauan dan evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan program pelatihan. Menurut Kasie Pemasaran dan Informasi dijelaskan sebagai berikut:

“Keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari:

- a. Banyaknya lulusan peserta/siswa pelatihan yang dapat memasuki pasar kerja atau berusaha mandiri (usman).

- b. Kualifikasi lulusan sesuai dengan kebutuhan para *user* (dunia usaha / dunia industri)” (W.4/KS/29: 28-31; 30: 1-2).

Dari hasil evaluasi/pantauan penyelenggaraan pelatihan terhadap lulusan peserta pelatihan yang dapat memasuki pasar kerja (ditempatkan) selama tiga tahun adalah sebagai berikut:



Tabel 8

DATA PESERTA/SISWA YANG BERHASIL DITEMPATKAN

No	Pelatihan	2000			2001			2002		
		Lulus	Penempatan	%	Lulus	Penempatan	%	Lulus	Penempatan	%
I	Program Reguler									
	1. Mobil bensin/diesel	32	22	68,75	-	-	-	-	-	-
	2. Sepeda motor	32	25	78,13	-	-	-	-	-	-
	3. Las listrik	32	32	100	-	-	-	16	16	100
	4. Mesin logam	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5. Instalasi tenaga	30	30	100	-	-	-	-	-	-
	6. Teknik pendingin	18	15	88,33	-	-	-	-	-	-
	7. Elektronika TV	31	18	58,06	-	-	-	-	-	-
	8. Las karbit	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9. Sekretaris kantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10. Administrasi kantor	48	20	41,67	-	-	-	-	-	-
	11. Komputer	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	12. Menjahit	46	34	73,91	-	-	-	31	31	100
	13. Ukir kayu	32	28	87,50	-	-	-	-	-	-
	14. Mebeler	30	25		-	-	-	-	-	-
II	Program Pemagangan									
	1. Las listrik	15	15	100	-	-	-	-	-	-
	2. Otomotif	11	11	100	-	-	-	-	-	-
	3. Mesin logam	12	12	100	-	-	-	-	-	-
	4. Listrik	12	12	100	-	-	-	-	-	-

	5. Sekretaris	9	9	10 0	-	-	-	-	-	-
	6. Perhotelan	9	9	10 0	-	-	-	-	-	-
II I	Kerjasama dengan Ponpes (pihak ketiga)									
	1. Las karbit	8	8	10 0	-	-	-	-	-	-
	2. Menjahit	10	10	10 0	27	27	10 0	32	32	10 0
	3. Elektronika TV	11	9	42, 86	12 7	57	44, 89	12	10	83, 33
	4. Komputer	14	6	-	27	4	14, 89	10	10	10 0
	5. Mebeler	13	8	61, 54	34	24	70, 59	16	16	10 0
	6. Otomotif	73	50	68, 49	18	18	10 0	42	42	10 0
	7. Ukir kayu	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8. Las listrik	-	-	-	12	12	10 0	-	-	-
	9. Mesin produksi	-	-	-	13	7	53, 85	-	-	-
	10. Teknik pendingin	-	-	-	3	3	10 0	-	-	-
	11. Bahasa Jepang	22 5	225	10 0	21 5	215	10 0	-	-	-
	12. PLC	-	-	-	-	-	-	28	28	10 0
	13. Listrik industri	-	-	-	22	12	54, 55	-	-	-
	14. Cat ketok Duco	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15. Sekretaris/ Adm Kantor	-	-	-	15	15	10 0	-	-	-
	16. Operator mesin juki	-	-	-	23	23	10 0	-	-	-
	17. Sepeda motor	-	-	-	11 0	81	73, 64	30	25	83, 33
	18. Mobil bensin	-	-	-	13 2	86	65, 16	27	24	88, 88
	19.	-	-	-	8	8	10	-	-	-

	Mechanical Electronic						0			
20.	Listrik industri	-	-	-	22	12	54,55	-	-	-
21.	Mesin logam	-	-	-	-	-	-	115	115	100
22.	Mobil diesel	-	-	-	16	9	56,25	-	-	-
23.	Bubut Frais CNC Dasar	-	-	-	-	-	-	117	115	98,29
24.	Operator mesin bubut F	-	-	-	-	-	-	110	110	100
25.	Instalasi listrik & AC	-	-	-	-	-	-	6	6	100
26.	Perawatan dasar otomotif	-	-	-	-	-	-	44	40	99,00
	Jumlah	753	633	82,24	801	590	64,28	926	600	96,85

Sumber: Seksi Pemasaran dan Informasi BLKI Semarang

Melihat data tersebut di atas menunjukkan bahwa lulusan pelatihan dari BLKI Semarang penempatannya variatif setiap tahunnya. Dari data tersebut prosentase penempatannya tidaklah sama. Namun apabila dicermati pelatihan yang pelaksanaannya bekerjasama dengan pihak ketiga penempatannya lebih baik bila dibandingkan dengan program yang lain. Hal ini sesuai dengan penjelasan Kasie Pemasaran dan Informasi sebagai berikut:

- ”a. Program kerjasama dengan pihak ketiga orientasinya sesuai dengan kebutuhan pasar (sesuai permintaan *user*).
- b. Program kerjasama pihak ketiga kurikulum lebih singkat (sesuai dengan kebutuhan).
- c. Materi praktek lebih dominan sesuai dengan kesepakatan bersama”
(W.4/KS/29: 18-23)

3.2 Instruktur Pelatihan

Evaluasi dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) dilakukan oleh instruktur pelatihan. Evaluasi meliputi pelaksanaan pelatihan yang mengarah pada tujuan

akhir pembelajaran. Sesuai dengan penjelasan Kasie Penyelenggara Pelatihan Drs. Arif bahwa evaluasi yang dilakukan oleh instruktur meliputi: kesiapan siswa, keaktifan siswa, komunikasi siswa, penyerapan materi siswa selama mengikuti pelatihan.

1. Pelaksanaan evaluasi

Dalam pelaksanaan evaluasi, perangkat yang menunjang terhadap evaluasi difasilitasi oleh penyelenggara (BLKI), dengan demikian diharapkan agar pelaksanaan evaluasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan dari penyelenggara. Evaluasi dalam proses pembelajaran tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh Kasie Penyelenggara Pelatihan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara langsung hasil dari program pelatihan.
- b. Untuk mengetahui apakah program/sistem yang dilaksanakan tersebut dapat mudah diterima oleh peserta/siswa.
- c. Sebagai bahan acuan dalam perbaikan program pelatihan berikutnya, apabila terdapat kekurangan dalam proses pembelajaran” (W.1/KS/16: 3-9).

Evaluasi dalam proses belajar mengajar dilakukan dalam bentuk tes awal (*pre test*) bagi peserta sebelum mereka mengikuti program pelatihan. Pre test ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan awal siswa/peserta, dengan demikian maka langkah yang harus ditempuh oleh para instruktur dalam menerapkan strategi pembelajaran akan jelas.

Disamping pre test tersebut, tes yang dibuat/dilakukan oleh instruktur adalah tes sumatif dan praktek akhir. Dari hasil tes tersebut akan digunakan oleh para instruktur dalam menentukan kelulusan/keberhasilan bagi siswa/peserta selama mengikuti program pelatihan.

2. Sertifikasi pelatihan

Sertifikasi merupakan bukti autentik/legal dari pelaksanaan pelatihan. Bagi siswa/peserta pelatihan yang telah lulus dalam pelatihan akan mendapatkan sertifikat/surat keterangan yang dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang. Sebagaimana dalam pelaksanaan pelatihan di BLKI yang lainnya, bahwa sertifikat/surat keterangan yang dikeluarkan oleh BLKI tersebut selama ini telah diakui dan diterima oleh *user*/pengguna tenaga kerja. Sebagaimana keterangan yang disampaikan oleh Kasie Penyelenggara Pelatihan sebagai berikut:

- a. Sistem yang dilaksanakan oleh BLKI mengacu pada standart nasional (kurikulum nasional), sehingga lulusannya dapat bersaing dalam pasar kerja secara nasional (antarkerja antardaerah/AKAD).
- b. Penyempurnaan kurikulum selalu berpedoman pada standar baku yang dikeluarkan oleh Pusat.
- c. Masukan dari pihak ketiga (*user*) selalu dipergunakan sebagai bahan dalam penyempurnaan kurikulum” (W.2/KS/22: 18-24).

3.3 Peserta/Siswa

Sebagai siswa/peserta dalam pelatihan oleh penyelenggara diberi kesempatan dalam evaluasi pelaksanaan pelatihan. Adapun evaluasi yang dilakukan siswa adalah evaluasi tentang pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.

Evaluasi bagi penyelenggara meliputi: kesiapan penyelenggaraan pelatihan, fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara, peralatan yang digunakan dalam praktek pelatihan, kurikulum pelatihan, alokasi waktu yang disediakan dalam pelatihan.

Sedangkan evaluasi bagi instruktur pelatihan meliputi: kesiapan instruktur, metode yang digunakan dalam pembelajaran, penampilan instruktur dalam mengajar, penguasaan materi dalam mengajar, dan komunikasi instruktur selama proses pembelajaran.

Instrumen dalam evaluasi bagi siswa/peserta selama ini disediakan oleh pihak penyelenggara (BLKI). Hal ini diharapkan agar pelaksanaan evaluasi ini dapat berjalan dengan baik dan siswa/peserta tidak merasa diberi beban. Hasil dari evaluasi tersebut oleh penyelenggara akan digunakan untuk perbaikan dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan berikutnya.

Menurut Kasie Penyelenggaraan Pelatihan bahwa evaluasi siswa/peserta terhadap penyelenggara dan instruktur tersebut sangatlah penting untuk perbaikan model pelatihan berikutnya. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi tersebut harus benar-benar jujur dan tidak ada rekayasa, namun terkadang sampai saat ini masih ada juga peserta/siswa yang masih merasa kurang *fair* dalam pelaksanaan evaluasi, terbukti masih adanya jawaban yang sama antara siswa/peserta pelatihan. Dengan adanya penjelasan dari pihak penyelenggara berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi ini, kesadaran siswa/peserta semakin nampak, sehingga evaluasi dari siswa/peserta sudah mengarah pada evaluasi yang benar dan jujur.

C. Pembahasan

Pada sub bagian pembahasan ini, akan dipaparkan tentang hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian awal dalam bab ini. Selanjutnya agar dalam pembahasan lebih sistimatis dan mudah diikuti, maka alur pembahasan

disesuaikan dengan alur yang digunakan untuk memaparkan hasil penelitian dengan pembahasan sub-sub bahasan dalam setiap komponen. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Keadaan Umum BLKI Semarang

Dengan memperhatikan kondisi umum Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, dapat memberikan gambaran bahwa keberadaan BLKI Semarang memang benar-benar sangat tepat dalam rangka untuk menciptakan/mencetak tenaga kerja/angkatan kerja yang terampil sesuai dengan perkembangan di wilayah Semarang dan sekitarnya.

Kondisi wilayah/daerah Kota Semarang dan sekitarnya yang mengarah pada perkembangan industri, baik industri kecil, sedang, maupun besar akan sangat membantu Pemerintah Kabupaten/Kota dalam upaya untuk mengentaskan/mengurangi jumlah penganggur yang ada.

Pengelolaan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang oleh Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 33 Tahun 2003 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Balai Latihan Kerja Industri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, sangatlah sesuai dengan prinsip-prinsip otonomi daerah. Dengan demikian Pemerintah Propinsi Jawa Tengah akan dapat lebih terfokus dalam menyiapkan/mencetak tenaga kerja/angkatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Peranan Pemerintah Propinsi/Daerah sangatlah besar sekali dalam rangka untuk peningkatan kemampuan/*skill* bagi pencari kerja di Propinsi Jawa Tengah

terutama bagi pencari kerja lintas Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Sesuai dengan prinsip Otonomi Daerah bahwa dalam rangka untuk peningkatan kemampuan/*skill* masing-masing Kabupaten/Kota tidaklah sama kemampuan dana/anggaran untuk menunjang hal tersebut. Bagi Kabupaten/Kota yang masih rendah Pendapatan Asli Daerah (PAD) akan merasa sangat berat dalam mengalokasikan dana/anggaran untuk kegiatan peningkatan kemampuan/*skill* bagi pencari kerja di daerah/wilayahnya.

1.1 Lokasi BLKI Semarang

Letak/lokasi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sangatlah strategis dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini akan membantu dalam pelaksanaan proses pembelajaran, disamping itu bagi peserta/siswa pelatihan akan sangat mudah dalam melakukan kegiatan karena transportasi umum dapat terjangkau oleh peserta/siswa dengan baik.

Disamping itu letak/lokasi BLKI di Kota Semarang sangat menguntungkan pula bagi pencari kerja/penganggur di luar kota Semarang. Hal ini terbukti dalam pelaksanaan pelatihan peserta/siswa pelatihan tidak hanya dari Kota Semarang, namun banyak juga yang berasal dari luar Kota Semarang.

1.2 Fasilitas Pelatihan

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang didesain untuk pelatihan industri memiliki fasilitas pelatihan yang cukup bagus, walaupun sampai saat ini fasilitas peralatan praktek masih tergolong lama, sehingga hal ini merupakan salah satu masalah/kendala bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan, karena teori yang disampaikan mengacu pada teknologi yang

baru, namun teori tersebut belum bisa diaplikasikan dalam praktek karena belum semua peralatan yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dapat mendukung terhadap praktek tersebut. Untuk mengantisipasi ke depan, agar lulusan pelatihan dari BLKI Semarang benar-benar dapat bersaing dalam pasar kerja (pasar global), maka perlu adanya pembaharuan/penyediaan fasilitas yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada, sehingga nantinya pencari kerja/angkatan kerja lulusan BLKI Semarang tersebut benar-benar mampu merebut peluang yang ada dengan kompetensi yang dimiliki. Sebagaimana penjelasan dari Kepala Sub Bag. Tata Usaha Drs. Andono Supriyadi sebagai berikut:

“Untuk perbaikan peralatan praktek agar dapat sesuai dengan perkembangan yang ada pihak BLKI telah mengusulkan baik ke Pusat maupun ke Pemerintah Propinsi, namun sampai dengan sekarang belum dapat terealisasi, hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang ada”
(W.3/KS/25: 26-31)

1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sebagai lembaga yang mengelola pelatihan bagi tenaga kerja/pencari kerja di Jawa Tengah dalam operasionalnya didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup, baik untuk tenaga administratif maupun tenaga pengajar (instruktur).

Sesuai dengan data yang ada, bahwa SDM instruktur Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sebagian besar sudah sesuai dengan kompetensi dan jurusan yang ada. Hal ini didukung dengan adanya diklat/kursus baik di dalam maupun di luar negeri bagi instruktur BLKI Semarang.

Kondisi yang demikian ini akan sangat membantu terhadap perkembangan BLKI Semarang, karena dalam proses pembelajaran instruktur akan dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang dilakukan di luar negeri untuk

digabungkan dengan pembelajaran yang ada di dalam negeri khususnya model pembelajaran yang ada di BLKI.

2. Pelaksanaan Manajemen Pelatihan

Dalam bagian ini peneliti akan menyampaikan dalam pembahasan sesuai dengan pengamatan selama melakukan penelitian.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang sesuai dengan tugas dan fungsinya telah melaksanakan kegiatan/program pelatihan baik dengan dana/anggaran lewat APBD Propinsi, APBN, maupun kerjasama dengan pihak ketiga.

Program tersebut sangatlah bagus dalam rangka untuk mengurangi angka pengangguran di Jawa Tengah dengan mencetak tenaga kerja/angkatan kerja terampil agar mampu bersaing dalam mengisi lowongan kerja maupun untuk wirausaha (mandiri). Keterbatasan dana/anggaran pelatihan bagi pencari kerja merupakan permasalahan yang sangat serius, sehingga sangatlah tepat apabila pihak BLKI Semarang membuat program pelatihan dengan pihak ketiga.

2.1 Perencanaan Pelatihan

Perencanaan merupakan suatu tindakan (*action*) untuk menetapkan terlebih dahulu terhadap apa yang akan dilakukan/dilaksanakan/dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, dan siapa yang akan mengerjakan, serta kapan untuk mengerjakannya.

Berdasarkan hasil pengamatan/penelitian tersebut di atas, nampaknya model perencanaan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sangatlah bagus karena selalu mengikutsertakan komponen yang ada,

utamanya pelaku/pelaksana pelatihan (instruktur). Keikutsertaan instruktur tersebut diharapkan akan dapat melengkapi untuk kesempurnaan perencanaan ke depan, karena instrukturlah yang mengetahui dan sekaligus yang akan melaksanakan program pelatihan tersebut.

Dari alur perencanaan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang menunjukkan bahwa proses perencanaan dilakukan dengan memperhatikan permasalahan dan kebutuhan riil yang ada, sehingga dalam pelaksanaan nantinya diharapkan tidak akan mengalami kesulitan karena sesuai dengan kebutuhan yang ada.

1. Penyelenggara

Sebagai penyelenggara program pelatihan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) cq Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan mempunyai peran yang sangat penting dalam perencanaan program pelatihan di setiap tahunnya. Sebagaimana diutarakan dalam sub bagian sebelumnya bahwa perencanaan yang dilakukan oleh penyelenggara merupakan perencanaan yang bersifat makro berkaitan dengan kelembagaan termasuk didalamnya program pelatihan. Oleh sebab itu perencanaannya mencakup berbagai macam aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Berbagai masukan rencana program pelatihan dari para instruktur yang ada di BLKI Semarang dibuat acuan oleh penyelenggara untuk membuat rencana program kegiatan.

Sebagai penyelenggara program pelatihan di dalam perencanaan seharusnya Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang benar-benar

menyerap terhadap usulan program yang disampaikan oleh instruktur pelatihan. Dari hasil wawancara/pengamatan yang penulis lakukan bahwa pada dasarnya dalam pembuatan rencana program pelatihan tidak semua program/rencana instruktur dapat terakomodasi dalam rencana program yang bersifat menyeluruh.

Pengalaman/kasus yang terjadi dan dialami oleh para instruktur merupakan masukan yang penting dan berharga dalam perencanaan program di tahun berikutnya. Untuk dapat mewujudkan adanya perencanaan yang akurat diperlukan adanya peramalan (*forecasting*) sebelum diwujudkan dalam bentuk rencana, dengan demikian diharapkan perencanaan ke depan akan betul-betul merupakan rencana yang realistik dan dapat mewakili semua pihak yang terlibat dalam program pelatihan.

2. Instruktur

Peran instruktur yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam pelatihan kerja ini sangat dominan, disamping itu dalam proses pembelajaran instrukturlah yang sangat memahami kondisi dalam pelatihan tersebut. Untuk dapat mewujudkan adanya pelatihan yang baik dan dapat memenuhi kemauan pasar kerja maka diperlukan adanya perencanaan program pelatihan yang baik dan terprogram serta sesuai dengan permintaan pasar kerja.

Sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran, maka instruktur mempunyai peran yang strategis dalam pembuatan rencana program pelatihan tersebut.

Untuk kesempurnaan perencanaan program pelatihan tersebut, pihak kelembagaan (BLKI) hendaknya benar-benar memberikan dorongan kepada para instruktur untuk lebih aktif dalam memberikan masukan untuk kesempurnaan pembuatan rencana program pelatihan.

3. Siswa/peserta pelatihan

Peserta/siswa merupakan salah satu unsur dalam pelatihan merupakan bagian yang terpenting dalam proses pembelajaran. Dalam hal perencanaan program keterlibatan siswa sangat kurang, karena siswa pelatihan sebagian besar memang berasal dari pencari kerja yang kurang memahami terhadap keberadaan pelatihan. Untuk kesempurnaan perencanaan pihak lembaga memang sudah berusaha untuk menjangkau terhadap masukan dari peserta, namun pihak peserta sendiri kurang begitu sportif dalam memberikan masukan untuk kesempurnaan rencana program. Masukan siswa/peserta oleh penyelenggara akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan rencana program untuk kegiatan berikutnya.

2.2 Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan merupakan operasionalisasi dari apa yang direncanakan sebelumnya. Dari hasil data di lapangan yang penulis ketengahkan dalam bab sebelumnya menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh BLKI Semarang berjalan dengan baik. Untuk dapat mengetahui kondisi pelaksanaan pelatihan lebih jauh akan dia ketengahkan sebagai berikut:

1. Penyelenggara

Sebagai penyelenggara program pelatihan pihak institusi (BLKI) memberikan fasilitas yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan. Penyediaan fasilitas kegiatan untuk proses pembelajaran telah disediakan sesuai dengan kemampuan/dana yang ada. Adanya ruang teori yang tidak jauh dengan ruang praktek akan dapat membantu dalam proses pembelajaran dalam pelatihan.

Dari hasil pengamatan dan pantauan menunjukkan bahwa kondisi tempat belajar nampak masih ada yang belum sesuai dengan perkembangan yang ada. Terutama berkaitan dengan adanya peralatan pelatihan yang masih lama, kondisi yang demikian apabila tidak segera dibenahi sesuai dengan perkembangan yang ada, maka akan dapat mempengaruhi hasil yang diharapkan yaitu peserta/lulusan yang dapat mengisi dan bersaing dalam memenuhi pasar kerja atau berwirausaha/usaha mandiri (usman).

Pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara hanya hal-hal yang bersifat umum dan bukan permasalahan yang sangat teknis. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa masih banyak fasilitas pelatihan terutama untuk fasilitas praktek masih ada yang belum mengikuti perkembangan, sebagai contoh misalnya untuk praktek jurusan elektronika, pesawat televisi yang tersedia adalah pesawat TV yang masih model lama walaupun berwarna. Hal ini akan dapat menghambat/mempengaruhi bagi peserta/siswa apabila telah selesai dari pelatihan mereka harus menghadapi

permasalahan elektronika yang tidak sesuai dengan ilmu yang didalami selama mengikuti pelatihan.

Kondisi yang demikian ini apabila tidak segera direspon oleh penyelenggara akan mempengaruhi terhadap lulusan pelatihan dalam mengikuti persaingan untuk merebut kesempatan/peluang kerja dalam pasar kerja yang ada.

2. Instruktur

Peran Instruktur dalam pelatihan erat kaitannya dengan proses pembelajaran (PBM) karena instrukturlah sebagai peran yang dominan dalam pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan dalam pelatihan akan ditentukan bagaimana instruktur dalam mengemas dan mengantarkan siswa/peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan pelatihan (proses belajar mengajar). Dalam kaitannya dengan proses pendidikan menurut Sukmadinata (1977: 129) ada empat hal pokok penting dalam proses pendidikan. *Pertama*, peran struktur, bahan, dan bagaimana hal tersebut menjadi pusat kegiatan belajar. *Kedua*, proses belajar menekankan pada berpikir intuitif yang merupakan teknik intelektual untuk mencapai formulasi tentative tanpa mengadakan analisis langkah demi langkah. *Ketiga*, masalah kesiapan dalam belajar. *Keempat*, dorongan untuk belajar serta bagaimana membangkitkan motif tersebut.

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran pelatihan, peserta/siswa di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dibimbing oleh Instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan jurusan/progam pelatihan yang ada.

Apabila mengacu pada pendapat Sukmadinata tersebut, maka ada beberapa hal mengenai pelaksanaan proses pembelajaran/pelatihan di BLKI Semarang, diantaranya adalah:

- a. Proses pembelajaran/pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, perlu adanya bahan/materi bagi peserta/siswa baik berupa buku pegangan maupun pedoman praktek yang mencukupi. Hal ini sangat penting mengingat pelatihan menitikberatkan pada aspek *skill*/psikomotorik, sehingga materi praktek akan menentukan kesiapan peserta dalam menghadapi pasar kerja mendatang.
- b. Proses pembelajaran/pelatihan yang ada perlu menggunakan metode yang sesuai dengan materi/pokok bahasan, sehingga tidak akan membosankan pada peserta/siswa. Hal ini dimaksudkan agar *transfer of knowledge* dan *skill* benar-benar dapat diterima oleh peserta secara utuh, sehingga apabila memasuki pasar kerja yang akan selalu siap dan mampu bersaing untuk merebut pasar kerja yang ada.
- c. Kesiapan dari instruktur maupun peserta/siswa pelatihan akan sangat menentukan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam pelaksanaan proses pembelajaran/pelatihan telah menyiapkan baik *software* maupun *hardware* yang dibutuhkan dalam pelatihan. Sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa sarana pelatihan yang ada nampak cukup baik, namun masih belum sesuai dengan perkembangan yang ada (masih menggunakan tipe lama, misalnya untuk praktek elektronika TV belum memakai/menggunakan TV yang model baru).

d. Untuk memacu terhadap siswa/peserta diperlukan dorongan dari penyelenggara maupun instruktur, agar proses pembelajaran tidak selalu terpusat pada instruktur (*teacher centered*) namun peran keduanya harus seimbang. Hal ini mengingat pada pelatihan lebih menonjolkan pada aspek *skill* bila dibandingkan dengan *knowledge* maupun *attitude*. Pemberian motivasi terhadap siswa/peserta di BLKI Semarang, sesuai dengan keterangan Kasie Penyelenggara Pelatihan selaku Koordinator Instruktur dan berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa untuk kelancaran proses pembelajaran baik penyelenggara maupun instruktur selalu memberikan dorongan pada siswa/peserta, sehingga harapan dari penyelenggara agar pelatihan selalu tepat target, tepat sasaran, dan tepat waktu akan tercapai.

3. Peserta/siswa

Dalam pelaksanaan pelatihan siswa/peserta telah melakukan kegiatan sesuai dengan pedoman yang dibuat oleh penyelenggara diantaranya keaktifan dalam proses pembelajaran, motivasi dalam belajar, dan peran serta dalam proses pembelajaran.

Melihat kondisi dan latar belakang siswa/peserta tersebut yang pada intinya ingin mendapatkan pekerjaan setelah selesai mengikuti pelatihan, peran serta/keaktifan dalam mengikuti proses pembelajaran sangat tinggi, karena para siswa/peserta menyadari ke depan persaingan mereka sangat berat dalam memasuki pasar kerja, apalagi dengan adanya pasar bebas/global yang menuntut keahlian/kompetensi tertentu yang harus dimiliki.

2.3 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang mempunyai peran yang sangat penting, dengan evaluasi inilah akan dapat diketahui apakah pelaksanaan program pelatihan telah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau tidak. Suharsimi Arikunto (1998: 3), mengatakan tujuan evaluasi adalah mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauhmana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan.

1. Penyelenggara/pengelola

Program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh pengelola/ penyelenggara akan dievaluasi pelaksanaannya, sebagai bahan dalam perencanaan program tahun berikutnya. Sebagaimana diketahui bahwa masalah peningkatan sumber daya manusia bagi penganggur/pencari kerja mutlak diperlukan dalam rangka mengatasi berkurangnya angka penganggur. Untuk itu program yang dibutuhkan harus benar-benar berorientasi pada kebutuhan pasar kerja/dunia kerja ataupun wirausaha.

Melihat data yang disajikan pada bab terdahulu menunjukkan bahwa pengelola/penyelenggara perlu lebih jeli dalam membuat program, agar ke depan lulusan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang benar-benar mampu dalam bersaing mengisi lapangan kerja yang ada atau berusaha mandiri.

Untuk dapat mencetak/menghasilkan peserta yang mampu bersaing dalam pasar kerja maupun berwirausaha, maka pihak BLKI perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga yaitu dunia usaha/dunia industri

(dudi). Kebutuhan akan tenaga kerja bagi dunia industri/dunia usaha sudah jelas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, oleh sebab itu kurikulum yang harus dibuatpun sudah jelas yaitu sesuai dengan permintaan/kebutuhan dunia usaha / dunia industri pula.

2. Instruktur

Sebagaimana tujuan akhir dari pembejarian/pelatihan adalah untuk memperoleh hasil belajar/pelatihan sesuai dengan tujuan dari program pelatihan. Untuk dapat mengetahui sejauhmana kemampuan peserta/siswa dalam menyerap materi pelajaran dalam pelatihan yang telah disampaikan oleh instruktur dapat diketahui melalui evaluasi belajar.

Evaluasi hasil belajar adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran, dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Hamalik, 1999: 159).

Dalam pelaksanaan evaluasi dari hasil pantuan menunjukkan, bahwa semua instruktur telah melakukan evaluasi dalam proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada.

Untuk dapat mengetahui perkembangan peserta/siswa dalam mengikuti proses pembelajaran, maka instruktur harus lebih jeli dan pelaksanaan evaluasi harus benar-benar dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian maka akan dapat diketahui kemampuan dan perkembangan peserta/siswa dalam

mengikuti pelatihan. Melihat domain psikomotorik yang paling menonjol dalam program pelatihan maka evaluasi materi praktek perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil di lapangan bahwa untuk pelaksanaan evaluasi masih dilakukan sepenuhnya oleh BLKI yaitu evaluasi proses belajar mengajar (PBM), sehingga hasil dari evaluasi tersebut masih bersifat intern kelembagaan. Sedangkan untuk uji kompetensi selama ini belum dilakukan oleh BLKI, sehingga lulusan pelatihan apabila ingin memasuki lapangan kerja yang bersifat AKAN (Antar Kerja Antar Negara) misalnya ke Malaysia, Korea, dan sebagainya, masih harus melakukan uji kompetensi sendiri. Untuk dapat memenuhi standar kompetensi agar lulusan dapat diakui secara komprehensif, maka untuk ke depan perlu dipertimbangkan adanya uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga independen diantaranya Lembaga Sertifikasi Nasional. Dengan demikian otomatis lulusan pelatihan BLKI Semarang secara nasional/internasional akan diakui eksistensinya oleh pengguna tenaga kerja.

3. Siswa/peserta

Peserta/siswa dalam program pelatihan ini, perannya dalam evaluasi cukup diberi kesempatan untuk melakukan evaluasi dalam pelaksanaan program pelatihan baik berkaitan dengan kesiapan penyelenggara maupun kesiapan para instruktur dalam melaksanakan proses pembelajaran/pelatihan.

Sebagai peserta/siswa yang memiliki peran langsung setelah selesai pelatihan dalam memasuki pasar kerja, sebagian besar menghendaki adanya perubahan/perbaikan dalam pelaksanaan program pelatihan, terutama yang berkaitan dengan perangkat dalam pelatihan baik perangkat lunak (*software*) maupun perangkat keras (*hardware*). Perbaikan/penggantian peralatan praktek yang selama ini belum sesuai dengan perkembangan akan membantu bagi peserta/siswa dalam memasuki pasar kerja, hal ini disebabkan teknologi yang selama ini digunakan oleh *user*/perusahaan sudah menggunakan teknologi baru, sehingga apabila tidak ada perbaikan/penggantian peralatan praktek yang sesuai dengan program *user*/perusahaan peserta/siswa akan sulit dalam bersaing dalam memasuki pasar kerja yang ada.

2.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Dengan mengkaji data hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang. Adapun faktor-faktor pendukung tersebut antara lain: (1) fasilitas; (2) instruktur; (3) siswa/peserta; dan (4) bahan belajar.

1. Fasilitas

Fasilitas merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung terhadap penyelenggaraan pelatihan. Dengan fasilitas tersebut maka pelaksanaan pelatihan akan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang dalam pelaksanaan/ penyelenggaraan pelatihan telah didukung dengan fasilitas yang mencukupi, diantaranya ruang belajar, ruangan praktek, peralatan praktek, bahan praktek, bahan/materi belajar, dan sebagainya. Dalam pembelajaran pelatihan ketersediaan fasilitas tersebut sangat diperlukan mengingat siswa/peserta sangat memerlukan sarana belajar tersebut agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Dari hasil pengamatan menunjukkan fasilitas peralatan praktek yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang masih ada yang belum mengikuti/sesuai dengan perkembangan, sehingga hal ini akan menghambat bagi peserta/siswa dalam melakukan praktek.

2. Instruktur

Kemampuan dan ketrampilan instruktur sangat diperlukan dalam mengelola pembelajaran diantaranya penguasaan materi, metode mengajar, pemanfaatan media dan alat peraga. Instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan evaluasi, kemampuan dalam menciptakan suasana yang kondusif, interaktif, dan komunikatif selama proses pembelajaran.

Dari jumlah instruktur 56 orang tersebut sebagian besar berpendidikan formal sarjana (S1) dan bahkan ada yang berpendidikan pascasarjana (S2). Dengan demikian mereka memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya. Adanya diklat baik di dalam maupun di luar negeri akan menambah wawasan para instruktur, sehingga mereka akan mampu untuk menguasai materi yang akan diajarkan.

Disamping itu keberadaan instruktur bukan hanya menyampaikan materi dalam proses pembelajaran, namun mereka juga berperan dalam memberikan bimbingan dan motivasi pada siswa/peserta, sehingga hal ini akan dapat membangkitkan semangat belajar bagi siswa/peserta pelatihan.

3. Siswa/peserta

Dalam proses pembelajaran siswa/peserta merupakan pelaku utama, sedangkan instruktur berperan sebagai pembimbing dalam mempelajari materi /bahan pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi siswa/peserta cukup baik hal ini terbukti dengan adanya presensi siswa/peserta selama mengikuti pelatihan. Disamping itu siswa/peserta menyadari bahwa ketertinggalan akan membawa dampak yang kurang menguntungkan bagi siswa/peserta sendiri, karena ke depan persaingan dalam memasuki pasar kerja akan semakin ketat.

4. Bahan belajar

Bahan belajar merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelatihan. Sebagaimana diutarakan pada bab sebelumnya bahwa bahan ajar merupakan salah satu hal yang akan membantu pada siswa/peserta selama

mengikuti pelatihan. Dengan adanya bahan ajar yang telah disiapkan oleh penyelenggara program tersebut akan dapat membantu juga bagi para instruktur dalam menyampaikan materi selama proses belajar mengajar berlangsung.

Dari bahasan tersebut di atas, maka peneliti menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sebagai berikut:

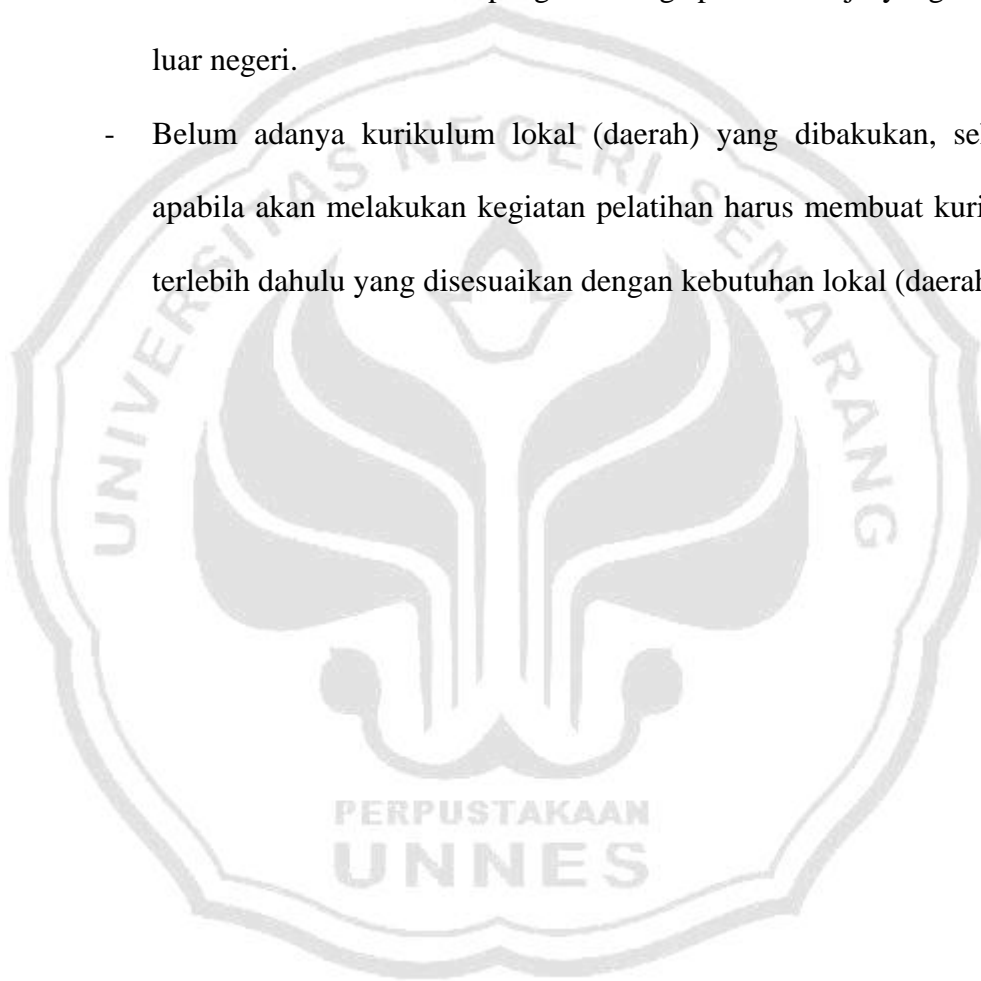
a. Faktor pendukung pelatihan

- Letak/tempat Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang cukup strategis, sehingga mudah dijangkau oleh peserta/siswa baik dari dalam maupun luar kota Semarang.
- Lingkungan yang sejuk dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini tidak mengganggu dalam proses pembelajaran.
- Tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup dalam mendukung pelaksanaan program.
- Terpenuhinya sarana belajar yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran di BLKI.
- Memiliki instruktur yang kompeten sesuai dengan bidang kejuruannya.

b. Faktor penghambat pelatihan

- Adanya siswa/peserta yang memiliki latar belakang pendidikan formal berbeda yang mengikuti pelatihan dalam satu jurusan, sehingga hal ini akan sedikit mengganggu kelancaran awal proses pembelajaran.

- Masih adanya sarana praktek/peralatan yang belum sesuai dengan perkembangan (masih model lama), sehingga hal ini akan dapat mengganggu terhadap peserta/siswa dalam melakukan praktek.
- Belum adanya uji kompetensi bagi siswa/peserta pelatihan sehingga hal ini akan sedikit mempengaruhi bagi pencari kerja yang ingin ke luar negeri.
- Belum adanya kurikulum lokal (daerah) yang dibakukan, sehingga apabila akan melakukan kegiatan pelatihan harus membuat kurikulum terlebih dahulu yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal (daerah).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan dalam bab IV tersebut, dapat disampaikan bahwa Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang merupakan lembaga/institusi yang menyelenggarakan program pelatihan bagi para penganggur /pencari kerja. Keberadaan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang sangat diperlukan dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap untuk memasuki pasar/dunia kerja maupun untuk usaha mandiri. Selanjutnya sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang harus dilalui sebelum melakukan kegiatan. Dari penjelasan yang telah diuraikan dalam bab terdahulu bahwa perencanaan kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang adalah sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga perencanaan program pelatihan kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan sebelumnya. Dalam pembuatan rencana pelatihan tersebut baik penyelenggara maupun instruktur telah melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi masing-masing.

a. Penyelenggara

Dalam melakukan perencanaan kebutuhan pelatihan pihak penyelenggara telah membuat rencana dengan melakukan pertimbangan dan masukan dari pihak lain, diantaranya para instruktur dan siswa/peserta pelatihan. Perencanaan yang dilakukan oleh penyelenggara bersifat umum yang berkaitan dengan program pelatihan, diantaranya dana/anggaran dalam suatu pelatihan, kebutuhan pelatihan setiap kejuruan, dan sebagainya.

b. Instruktur

Sebagai pengajar instruktur mempunyai peranan yang sangat strategis dalam melakukan perencanaan pelatihan, karena instrukturlah yang mengetahui kondisi serta kebutuhan dalam pelatihan baik perangkat lunak (*software*) maupun perangkat keras (*hardware*) yang dibutuhkan.

Berkaitan dengan perencanaan yang dilakukan oleh instruktur ada 2 (dua) bentuk perencanaan, yaitu perencanaan program pelatihan dan perencanaan proses pembelajaran.

1) Perencanaan program pelatihan

Perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh instruktur bersifat membantu/memberikan masukan yang positif kepada penyelenggara program untuk kesempurnaan program pelatihan secara umum. Masukan untuk perencanaan program yang dilakukan oleh instruktur meliputi prosedur rekrutmen peserta/siswa, penyempurnaan kurikulum dan silabus, kebutuhan peralatan dalam pelatihan, dan alokasi waktu pelatihan yang

disesuaikan dengan kebutuhan *user* (dunia usaha/dunia industri). Masukan para instruktur pelatihan dalam proses perencanaan program pelatihan sangat dibutuhkan oleh penyelenggara dalam menyusun perencanaan pelatihan ke depan, karena para instrukturlah yang mengetahui secara langsung dan sekaligus sebagai pelaksana/pelaku dalam proses pembelajaran pelatihan.

2) Perencanaan proses pembelajaran

Perencanaan dalam proses pembelajaran ini dilakukan oleh instruktur sebelum pelaksanaan proses pembelajaran dimulai. Oleh sebab itu perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap pelaksanaan pembelajaran dan hasil yang akan dicapai dalam pelatihan tersebut. Perencanaan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para instruktur meliputi: perumusan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, memadukan terciptanya langkah-langkah dalam pembelajaran, menentukan kondisi belajar sesuai dengan minat dan perhatian siswa/peserta, menentukan media dalam pembelajaran, menentukan sumber pembelajaran, dan menentukan evaluasi dalam pembelajaran.

c. Peserta/siswa

Dalam hal perencanaan kebutuhan pelatihan peran siswa/peserta sangatlah sedikit yaitu berupa masukan dari peserta untuk bahan perencanaan ke depan/tahun berikutnya. Dalam mencari masukan dari peserta/siswa

pelatihan untuk bahan perencanaan ini pihak penyelenggara meminta kepada peserta/siswa pelatihan yang akan selesai dalam paket pelatihan, sehingga masukan dari peserta/siswa tersebut akan digunakan untuk bahan perencanaan program pelatihan berikutnya.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Sesuai dengan hasil pengamatan selama di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

Penyiapan sarana dan prasarana pendukung pelatihan, misalnya ruang belajar, ruang praktek, penyediaan bahan untuk praktek, dan sebagainya telah dipersiapkan oleh penyelenggara untuk kelancaran pelaksanaan program.

a. Instruktur

Dalam proses belajar mengajar (PBM) instruktur telah melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada. Persiapan mengajar telah dibuat sebelumnya, mulai dari pembuatan *lesson plan*, *job sheet*, dan lain-lain.

Selama proses belajar mengajar (PBM) berlangsung dalam menyampaikan materi/bahan pelatihan metode yang digunakan sangat variatif, tergantung dari materi/bahan yang akan disampaikan. Melihat sifat dari pelatihan, bahwa kurikulum yang ada lebih menekankan materi/pelajaran praktek daripada materi teori, maka metode demonstratif lebih mendominasi daripada metode mengajar yang lainnya.

Komunikasi antara instruktur dengan peserta/siswa cukup kondusif dan edukatif, sehingga hal ini akan dapat membantu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

b. Siswa/peserta

Selama proses belajar mengajar (PBM) dilaksanakan peran siswa cukup baik dan antusias, sehingga kondisi dalam proses belajar mengajar (PBM) berjalan dengan baik dan nampak hidup.

Berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh instruktur kepada siswa / peserta semua melaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan dari instruktur.

3. Evaluasi Pelatihan

Sebagaimana diketahui bahwa evaluasi merupakan fungsi dari manajemen yang sangat penting, karena dengan evaluasi inilah akan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan program pelatihan tersebut, disamping itu evaluasi dalam pelatihan juga untuk mengetahui kemampuan peserta / siswa selama mengikuti pelatihan.

a. Penyelenggara

Evaluasi yang dilaksanakan oleh penyelenggara menyangkut 2 (dua) hal yaitu evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan. Evaluasi penyelenggaraan dilakukan setiap pelatihan selesai dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan tersebut ada hambatan/kekurangannya.

Evaluasi pasca pelatihan dilakukan untuk mengetahui/memantau terhadap lulusan pelatihan apakah dapat bersaing/mengisi dalam pasar kerja ataukah menjadi penganggur kembali setelah mengikuti pelatihan.

b. Instruktur

Untuk mengetahui keberhasilan selama proses belajar mengajar diadakan evaluasi oleh instruktur baik formatif maupun evaluasi akhir dalam pelatihan. Evaluasi tersebut hanya sekedar untuk mengetahui *output* dari proses pembelajaran belaka.

Untuk uji kompetensi sampai saat ini belum pernah dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) terhadap siswa/peserta pelatihan. Sedangkan untuk persyaratan dalam memasuki lapangan kerja terutama di luar negeri harus memiliki sertifikat uji kompetensi.

c. Siswa/peserta

Sebagai siswa/peserta pelatihan diberi kesempatan untuk mengadakan penilaian kepada penyelenggara maupun kepada instruktur. Hasil penilaian siswa/peserta tersebut oleh penyelenggara digunakan sebagai bahan dalam perbaikan program pelatihan tahun berikutnya. Masukan dari peserta/siswa tersebut sangat dibutuhkan oleh penyelenggara maupun instruktur sebagai bahan evaluasi penyelenggaraan secara menyeluruh.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut, antara lain: 1) fasilitas; 2) instruktur; 3) siswa/peserta; dan 4) bahan belajar.

Dari bahasan tersebut di atas, maka peneliti menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, sebagai berikut:

a. Faktor pendukung pelatihan

- Letak/tempat Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang cukup strategis, sehingga mudah dijangkau oleh peserta/siswa baik dari dalam maupun luar kota Semarang.
- Lingkungan yang sejuk dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini tidak mengganggu dalam proses pembelajaran.
- Tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan.
- Terpenuhinya sarana belajar yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran di BLKI.
- Memiliki instruktur yang kompeten sesuai dengan bidang kejuruannya.

b. Faktor penghambat pelatihan

- Adanya siswa/peserta yang memiliki latar belakang pendidikan formal berbeda yang mengikuti pelatihan dalam satu jurusan, sehingga hal ini akan sedikit mengganggu kelancaran awal proses pembelajaran.
- Masih adanya sarana praktek/peralatan yang belum sesuai dengan perkembangan (masih model lama), sehingga hal ini akan dapat mengganggu terhadap peserta/siswa dalam melakukan praktek.
- Belum adanya uji kompetensi bagi siswa/peserta pelatihan sehingga hal ini akan sedikit mempengaruhi bagi pencari kerja yang ingin ke luar negeri.
- Belum adanya kurikulum lokal (daerah) yang dibakukan, sehingga apabila akan melakukan kegiatan pelatihan harus membuat kurikulum terlebih dahulu yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal (daerah).

B. Saran

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka saran yang penulis sampaikan dalam rangka untuk perbaikan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan

- a. Perencanaan pelatihan supaya benar-benar memperhatikan terhadap kebutuhan pasar kerja, baik lokal maupun regional dan bahkan bersifat internasional, karena tujuan dari pelatihan pada prinsipnya adalah untuk mengantarkan penganggur dapat memasuki pasar kerja maupun mandiri bukan mencetak penganggur kembali.
- b. Dalam pelaksanaan perencanaan pelatihan hendaknya peran instruktur supaya dimaksimalkan, karena instruktur lah yang mengetahui dan yang melaksanakan proses pembelajaran.
- c. Untuk kesempurnaan perencanaan pelatihan di masa mendatang hendaknya pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang melibatkan pihak ketiga (dunia usaha/dunia industri), karena pihak ketiga yang akan menggunakan/mempekerjakan tenaga kerja tersebut.
- d. Dalam perencanaan pelatihan hendaknya anggaran/biaya pelatihan betul-betul diperhatikan dan disesuaikan dengan kebutuhan agar dalam pelaksanaan nantinya kualitas lulusan pelatihan dapat terwujud.

2. Pelaksanaan Pelatihan

- a. Dalam pelaksanaan seleksi calon peserta/siswa, persyaratan pendidikan formal ke depan supaya disesuaikan dengan program pelatihan yang akan

diikuti, sehingga hal ini tidak akan mengganggu terhadap proses pembelajaran.

- b. Peralatan praktek supaya disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang sedang berjalan, supaya peserta/siswa setelah selesai pelatihan dapat dengan mudah menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.
 - c. Pelaksanaan pelatihan supaya lebih banyak/ditingkatkan untuk bekerjasama dengan pihak *user* (dunia usaha/dunia industri), sehingga harapan untuk dapat terserap dalam pasar kerja peluangnya akan semakin terbuka.
 - d. Partisipasi peserta/siswa dalam proses belajar mengajar (PBM) supaya lebih ditingkatkan, agar kondisi edukasi dapat terwujud dan tidak dikuasai oleh instruktur belaka.
3. Evaluasi Pelatihan
- a. Pihak Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, supaya memikirkan dan memprogramkan untuk segera dilaksanakan uji kompetensi yang bekerjasama dengan pihak ketiga agar pelaksanaan uji kompetensi benar-benar bersifat obyektif.
 - b. Pelaksanaan evaluasi pelatihan ke depan supaya dapat mengikutsertakan / melibatkan pihak ketiga (*user*), agar pihak ketiga benar-benar dapat mengetahui secara langsung proses pelaksanaan pelatihan, karena merekalah yang akan menggunakan hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut.

- c. Sertifikasi pelatihan disamping dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara (BLKI), ke depan supaya dapat diprogramkan bahwa sertifikasi juga dapat diperoleh dari lembaga sertifikasi independen.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1977. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Imron. 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang: Kalisada Press.
- Badan Pusat Statistik. 2003. *Kota Semarang dalam angka*. Semarang: Badan Pusat Statistik.
- Balitbang Dikbud. 1996. *Analisis Misi dan Visi Pembangunan Pendidikan MP-02*. Jakarta: Depdikbud.
- Becker, Gary S. 1993. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Benggolo, Ari. 1973. *Tenaga Kerja dalam Pembangunan*. Jakarta: Jasa Karya.
- Bogdan, S. Robert dan Biklen Sari Knopp. 1990. *Riset Kualitatif untuk Pendidikan: Pengantar Suatu Metode*. Terjemahan Munadir. Jakarta: PAU-PPA Universitas Terbuka.
- Comb, H. Phillips dan Manzoor Ahmad. 1985. *Memerangi Kemiskinan di Pedesaan Melalui Pendidikan Non Formal*. Terjemahan Yayasan Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta: CV. Rajawali.
- Depnaker. 1987. *Sistem Latihan Kerja Nasional*. Jakarta: Depnaker.
- _____. 1986. *Pedoman Administrasi Latihan*. Jakarta: Depnaker.
- _____. 1993. *Pedoman Penyusunan Program Latihan Bagi BLK-KLK*. Jakarta: Depnaker.
- _____. 2000. *Jenis-jenis Pelatihan*. Jakarta: Depnaker.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Tani, Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: YPPE UGM.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendana.
- John, Thomas, H. 1985. *Introduction to School Finance Technique and Social Policy*. New York: Prentice Hall Inc.

- Keynes, Maynard, John. 1973. *The General and Theory of Employment, Interest and Money* (terj. Willem H. Makaline). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lampert, Heinz. 1994. *The Economical and Social Order of The Federal Republic of Germany (Ekonomi Pasar Sosial Tataan Ekonomi dan Sosial Republik Federal Jerman)*. Terjemahan Hanna, dkk. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- Lynton, Rolf P. 1992. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Karya Unit Press.
- Miles, B. Matthew, A. Michael Hubberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-metode baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi Pendamping Mulyarto. Cetakan I. Jakarta: UI Press.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy, J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Pendekatan Pazzivistik Rosimahestik, Phenomenologik, dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*. Yogyakarta: Rake Sarasih.
- Nasution, S. 1998. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- _____. 1997. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1990. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Republik Indonesia.2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991*, Jakarta. Depnaker
- Sagir, Suharsono, H. 1989. *Membangun Manusia Karya*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Sarif, Rusli. 1987. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminisdtratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sentono, Prawiro, Suyudi. 1995. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-negara Berkembang*. Yogyakarta: BPFE.

- Simongan, Mochdarsah. 1987. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sriningsih, Retno. 1999. *Landasan Kependidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suwasono, Yudo. dan Sulistianingsih, Endang. 1983. *Metode Perencanaan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Gama.
- Sihombing, Umberto. 1999. *Pendidikan Luar Sekolah, Kini, dan Masa Depan*. Jakarta: Mahkota.
- Sudjana, Djudju. 1996. *PLS, Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung, dan Asas*. Bandung: Nusantara Press.
- Suharto, Bahar. 1993. *Petunjuk Praktis Mengenai Pengertian Fungsi Format Bimbingan dan Cara Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Widodo, Erna dan Mukhtar. 2000. *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Avyrowz.