STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BLK TECHNOPARK GANESHA SUKOWATI DI KABUPATEN SRAGEN

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Ihsan Musthofa
NIM 3353405075

PERPUSTAKAAN
UNNES

JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing pada :

Hari : Rabu.

Tanggal : 09, Maret, 2011.

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Prof. Dr. Rusdarti, M.Si	Dr. P. Eko Prasetyo, M.Si
NIP. 195904211984032001	NIP. 196801022002121003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Dr. Hj. Sucihatiningsih, DWP, M.Si
NIP. 196812091997022001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis.

Tanggal : 24, Maret, 2011.

Penguji Skripsi

Lesta Karilina Br. S,SE., Msi.
NIP. 198007172008012016

Mengetahui,

Anggota I	Anggota II
Prof. Dr. Rusdarti, M.Si	Dr. P. Eko Prasetyo, M.Si
NIP. 195904211984032001	NIP. 196801022002121003

Mengetahui :

Dekan,

Drs. S. Martono, M.si
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sangksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Maret 2011

Ihsan Musthofa
NIM. 3353405075

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ” Jadikan sabar dan sholat sebagai penolongmu”. (Al Baqoroh:153)

PERSEMBAHAN

1. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang serta dukungannya.
2. Kakakku dan Adikku yang tercinta.
3. Jurusan EP Fakultas Ekonomi UNNES
4. Teman-teman Ekonomi Pembangunan ‘05

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT tersusunnya skripsi ini dengan judul **“ Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen”** ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat akhir untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi.

Dalam penyelesaian skripsi ini banyak sekali bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sudjijono Sastroatmodjo, M.Si Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dengan segala kebijakannya.
2. Drs. S. Martono, M.si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dengan kebijakannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
3. Dr. Hj. Sucihatiningsih, DWP, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Prof. Dr. Rusdarti, M.Si. selaku Dosen pembimbing skripsi I, terima kasih telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dalam penyusunan skripsi.
5. Dr. P. Eko. Prasetyo, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi II, terima kasih telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dalam penyusunan skripsi.

6. Seluruh jajaran Dosen dan karyawan Jurusan Ekonomi Pembangunan dan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, terima kasih atas ilmu-ilmunya.
7. Wahyudo Tora Hananto, S.H, M.H. selaku Seksi Umum Dan Keuangan atau pengelola Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati.
8. Seluruh jajaran Pengelola, Guru pengajar, dan Peserta didik di BLK Technopark Ganesha Sukowati yang telah membatu jalannya penelitian ini.
9. Sahabat-sahabatku EP Reg' angkatan 2005, terutama Panji, Ruli, Dodi, Madya, Husna, Andri, Shafif yang telah bersedia menjadi sahabatku selama ini, setia berbagi suka dan duka dalam kebersamaan, semoga tetap terjalin persahabatan.
10. Totok, Ucup, Pathal, Kemid, dan Rekan-rekan di Wisma 234 terima kasih atas kebersamaannya.
11. Semua pihak yang telah sangat membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu baik secara materiil maupun spiritual kepada penulis.

PERPUSTAKAAN UNNES

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, waktu dan tenaga yang dimiliki penulis. Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf dan terima kasih sebesar besarnya. Semoga bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 24 Maret 2011.

Penulis

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

SARI

Musthofa, Ihsan. 2011. *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen.* Skripsi, Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. Rusdarti, M.Si
Dosen Pembimbing II : Dr.P. Eko Prasetyo, M.Si

Kata kunci : Strategi Pelatihan dan Pengembangan

BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah kawasan teknologi yang berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan dan keahlian, pendidikan kewirausahaan dan jadi tempat pelatihan untuk penyiapan tenaga kerja yang akan masuk pasar kerja. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi Pelatihan dan Pengembangan yang bisa diterapkan di BLK Technopark Ganesha Sukowati. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Profil BLK Technopark Ganesha Sukowati,Strategi Pelatihan dan Pengembangan yang telah dilakukan , dan peluang usahanya.

Metode penelitian ini digunakan Metode penelitian kuantitiatif, metode Analisis datanya digunakan analisis SWOT dan Deskriptif, dan metode pengumpulan datanya digunakan metode Dokumentasi, Kuesioner dan Wawancara, Subjek yang diteliti sebanyak 30 orang responden, dipilih secara randum sampling, respondennya antara lain adalah pengelola, guru pengajar dan peserta didik di BLK Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen

Berdasarkan hasil penelitian. Program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah; Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK). dan Pelatihan Swadana. Sedangkan dari program strategi pengembangan, didapatkan dari hasil analisis(SWOT). Berdasrkan analisis faktor internal (IFAS) menunjukkan bahwa BLK Technopark didapatkan skor pembobotan untuk faktor kekuatan = 3 faktor kelemahan = 2.16 faktor peluang = 3 dan faktor ancaman = 2.16 sehingga diperoleh kordinat (0.84,0.84) titik potong berada pada kuadran I, yaitu BLK Technopark memiliki kekuatan dari segi internal sangat tinggi. dan dapat memanfaatkan peluang yang cukup tinggi dalam proses pelatihan dan pengembangan BLK Technopark dengan cara melakukan tindakan yang cukup agresif. Peluang usaha yang tercipta dalam pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati. Adalah. (1) Produk Andalan. (2) Kesempatan Bekerjasama dan Kareir dengan BLK Technopark.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah; Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK). Pelatihan Swadana. Sedangkan dari Program strategi Pengembangan yang di lakukan oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen adalah dengan mengadakan program pengembangan pelatihan. Saran dalam penulisan skripsi ini adalah: (1) Pegelola hendaknya memperluas jaringan kerjasama dengan jarigan atau perusahaan.
(2) Meningkatkan penyuluhan-penyuluhan kepada masyarakat di Kabupaten Sragen tentang pentingnya kertrampilan dan keahlian dalam dunia kerja, supaya dapat berlatih dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK).

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

PRAKATA vi

SARI ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI 8

2.1 Teori Pembangunan Ekonomi Daerah 8

2.2 Tenaga Kerja 11

2.3 Pelatihan dan Pengembangan 12

2.3.1 Pelatihan 12

2.3.2 Pengembangan 18

2.3.3 Pelatihan dan Pengembangan 19

2.4 Strategi Pelatihan dan Pengembangan Balai Latihan Kerja 20

2.5 Pemikiran Terdahulu 24

2.6 Kerangka Berfikir 29

BAB III METODE PENELITIAN 32

3.1 Jenis Penelitian 32

3.2 Variabel Penelitian 32
3.3 Metode Pengumpulan Data 34
3.3.1 Metode Dokumentasi 34
3.3.2 Metode Interview atau wawancara 34
3.3.3 Metode Kuesioner (Angket) 35
3.4 Metode Analisis Data 35
3.4.1 Analisis Deskriptif 36
3.4.2 Analisis SWOT 36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Sragen 39
4.2 Gambaran Umum BLK Technopark Ganesha Sukowati 39
4.2.1 Tujuan BLK Technopark Ganesha Sukowati 41
4.2.2 Sasaran Program BLK Technopark Ganesha Sukowati 42
4.2.3 Struktur Organisasi 43
4.3 Faktor yang Mendorong dan Menghambat dalam Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowat 48
4.3.1 Faktor yang Mendorong dalam Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati 48
4.3.2 Faktor yang Menghambat Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati 51
4.4 Strategi Pelatihan BLK Technopark Ganesha Sukowati 53
4.4.1 Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK) 53
4.4.2 Pelatihan Swadana 57
4.5 Strategi Pengembangan Technopark Ganesha Sukowati Sragen 57
4.5.1 Pusat Bahasa Internasional-ILC One 57
4.5.2 Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi- ICT Center 59
4.5.3 Pusat Bisnis Terapan-ABC (Pusat Ekonomi Kreatif) 60
4.5.4 Pusat Pelayanan Jasa Pariwisata 64
4.5.5 Pusat Teknologi Pertanian 64
4.5.6 Pusat Teknologi Teknik 65

4.5.7 Pusat Kepedulian Khusus 66
4.5.8 Pusat Koordinasi dan Kerjasama 66
4.6 Analisis SWOT Sebagai Alat Formulasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati..... 68
4.6.1 Faktor Kekutan 71
4.6.2 Faktor Kelemahan..... 72
4.6.3 Faktor Peluang 75
4.6.4 Faktor Ancaman..... 77
4.7 Kebijakan dan Strategi 84
4.7.1 Strategi SO (*Strength and Opportunities*)..... 84
4.7.2 Strategi WO(*Weaknesses and Opportunities*)..... 85
4.7.3 Strategi ST (*Strength and Threats*) 86
4.7.4 Strategi WT *(Weaknesses and Threats*) 86
4.8 Peluang Usaha di BLK Tchnopark Ganesha Sukowati 90
4.8.1 Produk Andalan Layak dijual..... 90
4.8.2 Kesempatan Bekerjasama dan Kareir dengan BLK Technopark Ganesha Sukowati. 90
BAB V PENUTUP..... 94
5.1 Simpulan 94
5.2 Saran..... 97
Daftar Pustaka 98
Lampiran 100

PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.2. Angkatan Kerja yang Bekerja di Provinsi-Provinsi di Pulau Jawa (dalam satuan jiwa). 2

1.3 Jumlah Penduduk dan Tenaga Kerja serta Pertumbuhannya di Kabupaten Sragen periode 2006-2009. 3

3.1 Tabel Analisis Data Penelitan 35

4.1 Matrik Faktor Internal dan Faktor Eksternal 69

4.2 Kreteria Kekutan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman. 70

4.3 Mean Kekuatan BLK Technopark Ganesha Sukowati 71

4.4 Mean Kelemahan BLK Technopark Ganesha Sukowati 73

4.5 Mean Peluang BLK Technopark Ganesha Sukowati 75

4.6 Mean Ancaman BLK Technopark Ganesha Sukowati. 77

4.7 Faktor Strategis Internal BLK Technopark Ganesha Sukowati..... 80

4.8 Faktor Strategis Eksternal BLK Technopark Ganesha Sukowati 81

4.9 Matriks Space Analisis BLK Technopark Ganesha Sukowati..... 82

4.10 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Rata-Rata Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman 83

4.11 Matriks SWOT Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal BLK Technopark Ganesha Sukowati 88

PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Berpikir 31
4.1 Srtuktur Organisasi BLK Technopark Ganesha Sukowati..... 47
4.2 Grafik Hasil Perhitungan Rata-Rata Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman 83

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pedoman Wawancara.
2. Daftar Kuesioner.
3. Hasil Wawancara.
4. Analisis SWOT Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Techopark Ganesha Sukowati.
5. Surat Rekomendasi.
6. Surat Ijin Penelitian dari Kesbangpolimnas Kabupaten Sragen.
7. Surat Ijin Penelitian dari BAPPEDA Kabupaten Sragen.
8. Surat Keterangan Penelitian BLK Technopark Ganesha Sukowati.
9. Dokumentasi Penelitian.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia kerja di Indonesia dihadapkan pada permasalahan tenaga kerja yang memerlukan pemikiran dan pemecahan yang lebih baik. Pertumbuhan angkatan kerja yang diiringi dengan pertumbuhan perekonomian yang tidak sejalan dengan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang baru. Terbatasnya lapangan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja masih belum sesuai dengan kebutuhan oleh lapangan yang ada saat ini. Selain itu rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tersedia juga dapat mempengaruhi tingginya angka pengangguran.

Menurut Samoelson, dalam ekonomi makro (250) disebutkan ada 4 roda pertumbuhan perekonomian yakni. a).SDM. b). SDA. c.). pembentukan modal. d). perubahan teknologi dan informasi. Dari ke-empat roda pertumbuhan perekonomian salah satunya adalah (SDM) dimana input tenaga kerja terdiri dari kwalitas tenaga kerja dan kertrampilan angkatan kerja, banyak ekonom menyakini bahwa kwalitas input tenaga kerja, kertrampilan, pengetahuan ,dan disiplin angkatan kerja adalah satu-satunya unsur penting dalam pertumbuhan perekonomian.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Manusia adalah penggerak/pengelola berbagai sumber daya lain yang

bersifat “materi” seperti dana, bahan, mesin, peralatan maupun bangunan. Semua sumberdaya materi tersebut tidak mendatangkan manfaat yang maksimal jika manusia yang mengelolanya tidak dapat menjalankan tugas dengan baik. Cakupan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari pengadaan sampai dengan pembinaannya, dilakukan secara terus menerus. Dengan rencana pengembangan sumber daya manusia yang baik, diharapkan manusia mempunyai kemampuan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang senantiasa berubah.

Tabel 1.1
Angkatan Kerja yang Bekerja di Provinsi di Pulau Jawa (dalam satuan jiwa).

Provinsi	Angkatan kerja			Pertumbuhan(%)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
DKI Jakarta	3.565.331	3.812.5090	3.842.944	1,94	6,94	0.80
Jawa Barat	14.629.276	14.997.578	15.853.822	0,07	2,52	5,71
Jawa Tengah	15.548.609	15.567.335	16.304.058	0,12	0,13	4,73
DIY	1.757.702	1.750.575	1.774.245	3,28	-0,41	1,35
Jawa Timur	17.668.317	17.609.660	18.751.421	1,69	0,01	6,32
Banten	3.314.3.836	3.325.808	3.383.661	0,76	-2,32	4,57

Sumber; Statistik Indonesia, 2009

Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2006- 2008, terus mengalami peningkatan pertumbuhan angkatan kerja, yakni dari tahun 2006 ke tahun 2007 mengalami peningkatan pertumbuhan angkatan kerja sebesar 0,1%, sedangkan dari tahun 2007 ke tahun 2008, terjadi peningkatan pertumbuhan angkatan kerja

yang cukup signifikan yakni peningkatan sebesar 4,61%. provinsi- provinsi di pulau jawa pada tahun 2006-2008, mengalami peningkatan pertumbuhan angkatan kerja kecuali di DIY, dan Banten, mengalami penurunan pertumbuhan angkatan kerja angkatan kerja.

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk dan Tenaga Kerja serta Pertumbuhannya di Kabupaten Sragen periode 2006-2009.

Tahun	2006	2007	2008	2009
Jumlah penduduk	1.334.380	1.318.286	1.326.414	869.402
Pertumbuhan (%)	1,53	1,21	0,6	-4,68
Tenaga kerja	436.622	436.506	472.881	521.641
Pertumbuhan(%)	2,25	1,61	3,96	9,43

Sumber; BPS Kabupaten Sragen 2010.

Jumlah penduduk dan tenaga kerja di Kabupaten Sragen dari tahun 2006 - 2008 terus menerus mengalami peningkatan pertumbuhan. Hanya dari tahun 2008 -2009, mengalami penurunan jumlah penduduk yang drastis, mencapai angka negatif 4,68 %, keadaan ini berbanding terbalik dengan pertumbuhan tenaga kerja di Kabupaten Sragen yang cukup signifikan pada tahun 2008 – 2009, terjadi peningkatan tenaga kerja sebesar 5,33 %, sedangkan pertumbuhan penduduk di Kabupaten Sragen tahun sebelumnya, yakni tahun 2007 – 2008, terjadi penurunan yakni mencapai angka 1,15%, sedangkan pada pertumbuhan angkatan kerja meningkat sebesar 2,53%, pada tahun sebelumnya 2006 – 2007, jumlah penduduk di Kabupaten Sragen mengalami penurunan pertumbuhan mencapai

angka 0,32%, dan pada pertumbuhan tenaga kerja juga menurun sebesar 1,64%. Pada tahun 2006 jumlah penduduk di Sragen mencapai angka 1.334.380, dengan pertumbuhan 1,35%, sedangkan pada tenaga kerjanya mencapai angka 436.622, dengan pertumbuhan tenaga kerja mencapai 2,25%. Angkatan kerja adalah satu-satunya unsur penting dalam pertumbuhan perekonomian.

Bagaimana untuk mengatasi permasalahan tersebut, jawabannya adalah membangun balai latihan kerja (BLK) Technopark di sejumlah kota. Seperti yang BLK yang telah diresmikan oleh Bapak Presiden Susilo Bambang Yudhoyono Selasa (30/6/2009) yaitu BLK Technopark Sasana Ganesha Sukowati di Sragen, Jawa Tengah. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabinet Indonesia Bersatu I Bapak Erman Suparno, kawasan technopark di Sragen memiliki lahan 10 hektar, dan dibangun dengan menggunakan dana APBN dan APBD. Kawasan teknologi ini berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan dan keahlian, pendidikan kewirausahaan dan jadi tempat pelatihan untuk penyiapan tenaga kerja yang akan masuk pasar kerja.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Manusia adalah penggerak Guna peningkatan peran Badan Diklat dalam mencetak tenaga kerja yang memiliki *skill* dan daya saing tinggi tersebut, pemerintah Kabupaten Sragen didukung oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI telah membangun balai latihan kerja (BLK) dengan konsep technopark. BLK yang diberinama Technopark Ganesha Sukowati. Konsepnya adalah pengembangan konsep kelembagaan pelatihan yang berwawasan teknologi terapan yang diintergrasikan, dengan upaya pembinaan dan pengembangan

PERPUSTAKAAN UNNES

kegiatan ekonomi dalam peningkatan kompetisi tenaga kerja dan masyarakat yang produktif. BLK Technopark merupakan konsep kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, pembangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi. Penerapan konsep Technopark merupakan konsep strategis dengan mengaplikasikan teknologi terbaru yang diharapkan dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap masyarakat untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi tuntutan pasar kerja dan kegiatan ekonomi yang terus berubah seiring berubahnya perkembangan jaman.

Pengembangan BLK Technopark Sragen perlu dilakukan secara komprehensip dan terpadu dengan mengantisipasi berbagai permasalahan perkembangan keahlian masyarakat di Sragen khususnya dan di Indonesia pada umumnya, karena tanpa adanya keahlian seseorang tidak akan mampu mendayagunakan potensi yang ada pada dirinya dan menjadikannya sumber penghasilan/perekonomian. Oleh karena itu dalam upaya mengembangakan BLK Technopark Ganesha Sukowati, diperlukanya adanya studi yang yang bersangkutan dengan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati, Dari beberapa uraian singkat di atas melatarbelakangi peneliti untuk mengangkat tema "**Strategi Pelatihan dan Pengembangan Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen''.**

PERPUSTAKAAN UNNES

1.2 Permasalahan

Kabupaten Sragen mencoba menggali potensi yakni dengan mengandalkan potensi dari SDM-nya, potensi inilah yang menjadikan objek pengembangan. Penulis mengambil studi tentang balai latihan kerja Technopark Ganesha Sukowati sebagai objek pelatihan dan pengembangan yang mememiliki berbagai potensi dan keungulan untuk dikembangkan dan dilatih. Guna meningkatkan perekonomian di Kabupaten Sragen pada umumnya, dan para peserta didik yang mengikuti pelatihan tersebut, dari rumusan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah strategi pelatihan dan pengembangan yang bisa diterapkan di balai latihan kerja Technopark Ganesha Sukowati?
2. Apakah peluang usaha yang dapat tercipta pada balai latihan kerja Technopark Ganesha Sukowati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tesebut maka peneliti mengambil tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah;

1. Menganalisis strategi dalam pelatihan dan pengembangan balai latihan kerja Technopark Ganesha Sukowati.
2. Untuk mengetahui peluang usaha yang tercipta pada balai latihan kerja Technopark Ganesha Sukowati.

PERPUSTAKAAN UNNES

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan yang di dapat dalam penelitian ini adalah sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis, dalam usaha strategi pelatihan dan pengembangan lebih lanjut kemudian sebagai masukan bagi pembuat kebijakan serta tambahan informasi dan bahan kajian yang berhungan dengan pelatihan dan pengembangan balai latihan kerja Tecnopark Ganesha Sukowati.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Pembangunan Ekonomi Daerah

Pembangunan ekonomi daerah adalah suatu proses dimana pemerintah daerah dan masyarakatnya mengelola sumber daya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antara pemerintah daerah dengan sektor swasta untuk menciptakan suatu lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) dalam wilayah tersebut (Arsyad,1999:298).

Dalam pembangunan ekonomi daerah mencakup pembentukan institusi-institusi baru, pembangunan industri-industri alternatif, perbaikan kapasitas tenaga kerja yang ada untuk menghasilkan produk dan jasa yang lebih baik, identifikasi pasar-pasar baru, alih ilmu pengetahuan dan pengembangan perusahaan-perusahaan sehingga akan tercapai pembanguan ekonomi daerah yang handal.

Secara umum tujuan pembangunan ekonomi daerah adalah sebagai berikut: Pertama, mengembangkan lapangan kerja bagi penduduk yang ada sekarang. Kedua, mencapai peningkatan ekonomi daerah. Ketiga, mengembangkan basis ekonomi dan kesempatan kerja yang beragam. Maka dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi daerah, perlu adanya strategi pengembangan ekonomi daerah yang baik, terarah dan tepat agar mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan untuk menjadi daerah dengan ekonomi yang kuat.

PERPUSTAKAAN UNNES

Ada berbagai macam strategi pembangunan yang dapat dipelajari Adisasmita (2005:205). Strategi pembangunan seimbang diartikan sebagai strategi pembangunan berbagai sektor secara bersamaan yang menekankan pembangunan serentak dari semua sektor yang saling berkaitan. Sedangkan strategi pembangunan tidak seimbang adalah strategi yang menekankan pembangunan pada satu sektor yang menjadi sektor pemimpin, diharapkan sektor pemimpin akan merangsang pertumbuhan yang lainnya.

Menurut Suparmoko (2002:100-104) strategi pengembangan potensi daerah suatu sangat tergantung dengan strategi pembagunan yang dianut oleh suatu daerah. Adapun strategi pembangunan ekonomi dareah diantarnya.

a. Pembangunan Pertanian versus industri.

   Keinginan suatu derah untuk memenuhi kebutuhan pangan sendiri merupakan cita-cita yang harus terpenuhi. Maka sektor pertaniaan harus dikembangakan terlebih dahulu, agar menjadi sektor yang tanguh dan yang menghasilkan produk pertaniaan sebagai input atau masukan bagi industri pengolahan. Sebenarnya bukan mana yang terlebih dahulu dikembangkan melainkan bagaimana bisa menciptakan pembangunan yang terpadu *(intregated)*

b. *In-ward Looking versus Out-ward Looking.*

   Strategi ini adalah strategi yang bertumpu pada peranan pasar di daerah yang bersangkutan karena akan menciptakan aliran barang dan jasa dari luar maupun dalam daerah. Pengusaha yang jeli akan dapat mengembangkan potensi permintaan tersebut.

PERPUSTAKAAN UNNES

c. Titik Pertumbuhan *(growing point)*

Dalam pembanguan suatu daerah perlu dicermati titik-titik pertumbuhannya karena akan membawa dampak pada sektor lainya atau daerah lainya. Sehingga pemerintah akan bisa lebih terfokus dalam pengembanganya.

d. Kaitan Kebelakang *(backward linkages)* dan kaitan kedepan *(forward linkages)*

Dalam pengembangan suatu daerah perlu diperhatikan sektor-sektor yang mempunyai banyak keterkaitan sektor satu pada sektor lainya. Semakin banyak keterkaitanya, maka akan semakin cepat perekonomian daerah tersebut berkembang.

e. Sektor Pemimpin *(leading sectors)*

Dalam suatu perekonomian perlu adanya sektor unggulan yang memepunyai potensi pertumbuhan ekonomi yang tinggi yang akan memacu sektor lainya. Karena dalam perekonomian akan selalu ada keterkaitanya maka pertumbuhan sektor yang satu akan menyebabkan pertumbuhan pada sektor yang lainya. Pertumbuhan akan lebih mudah terjadi pada sektor yang sedang bertumbuh dari pada sektor yang mengalami kemacetan.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

2.2 Tenaga Kerja

Menurut UU no 13 tahun 2003 pasal 2, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum, dengan kata lain tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga penduduk yang berusia minimal 10 tahun atau lebih.

Menurut Simanjuntak (1985) dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga, secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Simanjuntak dibedakan hanya sebatas umur.

Menurut Barthos (1999:280) tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Tenaga kerja fisik yakni tenaga kerja yang berdasarkan kerja otot, atau anggota badan, atau kekuatan jasmani yang beruapa kekuatan tangan dan kaki semata.
2. Tenaga kerja yang berdasarkan mental rohaniah yakni tenaga kerja yang lebih mengutamakan otak, akal dan pemikiran lebih dari kegunaan fisik.

Menurut Winardi (1991) faktor yang menpengaruhi tenaga kerja adalah sebagai berikut;

1. Produktivitas tenaga kerja.

PERPUSTAKAAN UNNES

2. Sifat-sifat kesehatan, kekuatan, intelegensi, ambisi, kemampuan untuk menilai ketekunan dan mempengaruhi produktifitas tenaga kerja.
3. Kondisi tempat kerja.
4. Tergantung dari kualitas dan metode dari organisasi.
5. Berkaitan dengan tingkat upah yang diterima.

Ilmu ekonomi tenaga kerja adalah merupakan suatu sistim hubungan yang terorganisir, akan tetapi juga merupakan suatu subsistem pada sistem ekonomi yang lebih luas, dan memusatkan perhatiannya pada tingkah laku perorangan dalam peranan mereka sebagai pemasok jasa tenaga kerja dan sebagai pihak peminta yang membutuhkan jasa tenaga kerja. (Dun Bellante dan Mark Jackson, 1990, 13).

2.3 Pelatihan dan Pengembangan

2.3.1 Pelatihan

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai kertampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. sedangkan program pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. (Umar, 2004).

Sedangkan menurut Dessler (2004) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, menyimpulkan pelatihan adalah proses mengajar kertrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaanya.

Sedangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 9, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh,

meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat kertampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Dessler (2004, 280). Pada saat ini, pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja, ataupun pelatihan dalam proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk tujuan organisasi, ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan.

Pelatihan dapat terlaksana disebabkan oleh banyak hal menurut Barry Cush Way (1996); dapat dikarenakan dengan (1) perubahan staf. (2) perubahan teknlogi, (3) perubahan pekerjaan, (4) perubahan peraturan hukum, (5) perkembangan ekonomi, (6) pola baru pekerjaan, (7) tekanan pasar, (8) kebijakan sosial, (9) aspirasi pegawai, (10) variasi kinerja kesamaan dan kesempatan.

Lima langkah proses pelatihan dan pengembangan menurut Dessler, 2004; 281 diantaranaya, Langkah *pertama* analisis kebutuhan, yaitu mengetahui kebutuhan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisa kertrampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Langkah *kedua* merencanakan intruksi, untuk memutuskan, menyususn, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas, yang menggunakan teknik. Langkah *ketiga* validasi, dimana orang- orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa pemirsa yang dapat diwakili. Langkah *keempat* menerapkan

PERPUSTAKAAN UNNES

program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan. Langkah *kelima* adalah evaluasi dan tindak lanjut, dimana langkah ini bertujuan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan program ini.

Menurut Dessler, 2004; 285. Metode pelatihan atau teknik dasar pelatihan meliputi;

1. *On-the Job Training (OTJ)*

   On-the job training berarti meminta seserang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannnya. OJT adalah satu-satunya program pelatiahan yang tersedia dalam banyak perusahaan. Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah metode *caoching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar).

   Program pelatiahan OJT memiliki beberapa keunggulan yakni, metode ini relatif tidak mahal, orang yang dilatih belaja bisa sambil bekerja, tidak membutuhkan fasilitas diluar kantor yang mahal seperti ruangan kelas atau peralatan belajar tertentu, metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang dilatih belajar sambil melakukan dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka.

2. Magang

   Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang trampil melalui kombinasi dari pelajaran dikelas dan pelatihan langsung dipekerjaan, secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar di bawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

PERPUSTAKAAN UNNES

3. Belajar secara informal

Yakni belajar yang diperoleh bukan dari program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan program sehari-hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

4. Pelatihan instruksi pekerjaan (*job instrucsing training*)

Banyak pekerjaan yang terdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang dianjurkan secara bertahap, proses ini disebut pelatihan intruksi pekerjaan, untuk memulainya, buatlah uruan langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing- masing urutan dalamrangkain yang tepat. Langkah- langkah itu mmperlihatkan apa yang harus dilakukan, dalam hal penting memperlihatkan bagiamana dan mengapa hal itu harus dilakukan.

5. Pengajaran yang terprogram

Metode sistematis untuk mengajarkan kertrampilan pekerjaan dengan memberikan pelayanan atau fakta yang memungkinkan orang itu untuk memberikan respon, dan memberikan orang belajar itu jawaban timbal balik yang akurat.

Medianya dapat beruapa buku *teks*, komputer, atau internet. pengajarannya menggunakan metode belajar sendiri langkah demi langkah yang terdiri dari tiga bagian;

a. Menyajikan pertanyaan, fakta, atau permasalahan, kepada orang yang belajar.
b. Mengizinkan orang itu memberikan respon.
c. Memberikan timbal balik untuk mendapatkan jawaban yang akurat.

PERPUSTAKAAN UNNES

6. Perangkat audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan *audiovisua*l seperti film, *power point*, video, kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan oleh berbagai program pelatihan.

Keuntungan menggunakan metode ini cenderung menjadi lebih menarik. Sebagai tambahan, pertimbangan penggunaan mereka dalam situasi sebagai berikut;

a. Ketika dibutuhkan ilustrasi mengenai rangkaian tertentu selama beberapa waktu, seperti mengajari mesin faks. Maka dihentikan, diulang, dan dipercepat atau diperlambat, keunggulan audiovisual ini dapat sangat berguna.
b. Ketika dibutuhkan pelatihan dengan kejadian yang tidak mudah didemonstrasikan dengan pengajaran langsung, seperti operasi jantung.
c. Ketika dibutuhkan pelaihan untuk seluruh organisasi dan terlalu mahal untuk memindahkan para pengajar dari tempat yang satu ketempat yang lain.

7. Pelatihan tersimulasi

Pelatihan dengan simulasi adalah sebuah metode dimana orang- orang dilatih belajar dengan peralaan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan.

8. Pelatihan dengan menggunakan komputer

Dalam pelatiahan bebasis komputer, orang yang dilatih menggunakan sistem berbasis komputer atau CD-ROM untuk secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau kertrampilannya.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Program ini memiliki beberapa keunggulan. Teknologi interaktif mengurangi waktu belajar kira- kira sebesar 50%, program ini dapat menghemat biaya saat dibuat dan di produksi. Konsistensi instruksi (komputer tidak seperti manusia yang melatih, tidak memiliki hari biak atau hari buruk), keahlian dalam belajar (bila orang dilatih tidak mempelajarinya, orang itu umumnya tidak dapat melanjutkan ke langkah berikutnya), meningkatkan kemampuan, dan meningkatkan motivasi orang yang dilatih.

9. Pelatihan jarak jauh dengan menggunkan internet

Metode pelatihan jarak jauh dengan menggunakan internet dianataranya adalah;

a. *Teletraining*, dengan *teletraining*, seorang pelatih dilokasi pusat mengajar kelompok-kelompok karyawan di lokasi yang jauh melalui sambungan televisi.
b. *Konvrensi video*, untuk melatih karwayan yang secara geografis saling terpisah jauh dari pelatih, video konfrensi mengizinkan orang dalam satu lokasi untuk berkomunikasi langsung melalui kombinasi dari peralatan audio dan visual dengan orang-orang di kota atau negara lain atau dengan kelompok dibeberapa kota lain.
c. Pelatihan melalui internet, program pengajran berbasis internet ini populer, karena dapat dilakukan secara *online* program yang ditawarkan oleh penyedia kursus *online*. pelatihan ini bukan pilihan

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

dari suatu bentuk pelatihan atau lainnya. Kecenderungannya adalah menuju solusi pembelajaran terpadu, dimana peserta pelatihan menggunakan beberapa metode penyampaian (misalnya, *hard copy* manual, pengajar di kelas, program belajar elektronik dengan pedoman yang dilakukan sendiri, dan seminar berbasis web) untuk mempelajari materi dari pelatihnya.

2.3.2 Pengembangan

Pengembangan adalah meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam usaha kegiatan. (Suparmoko,1992;6).

Strategi pengembangan sektor adalah cara-cara yang ditempuh untuk mendapatkan sektor mana yang diunggulkan, yang bertujuan untuk memperluas atau meningkatkan kemampuan sektor dalam memberikan kontribusinya terhadap pembentukan PDRB. Sistem atau cara-cara ini disusun berdasarkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sektor atau daerah tersebut.

Perencanaan dan program pengembangan adalah bagian penting dari pelatihan pekerjaan. Dalam rangka mengidentifikasi dan menilai keperluan pelatihan di dalam perusahaan ataupun lembaga,

PERPUSTAKAAN UNNES

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu konsep dasar dari sistem manajemen organisasi profesional. Ini sebagai usaha untuk menyatakan bahwa kebijakan yang luas bagi transformasi sejumlah pilihan untuk mengembangkan SDM dengan menetapkan pengembangan SDM sebagai penyangga sistem manajemen organisasi. Pengembangan SDM ini harus direncanakan, tidak semata-mata memberi keramahan di mulut saja atau

mengharapkan untuk terjadi dengan sendirinya. Pendorong pengembangan SDM yang utama adalah untuk menekankan bahwa pengembangan SDM menjadi alat terbaik yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

2.3.3 Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan secara luas menggambarkan berbagai aktivitas yang diarahkan pada peningkatan standar praktek karyawan atau peserta didik dan meningkatkan kualitas para peserta didik dan produk dari BLK tersebut. Semua aktivitas pelatihan dan pengembangan akan difokuskan ke arah efektivitas dari aktivitas yang akan dievaluasi sesuai dengan tujuan personal dan organisasi, yang dikenali melalui penilaian peserta didik dan perencanaan strategis BLK.

Tujuan pelatihan dan pengembangan akan tergantung pada sasaran personal dan organisasi yang dikenali melalui proses perencanaan strategis dan prosedur penilaian yang disetujui.

Menurut Windarti (2010). Tujuan pelatihan dan pengembangan akan memenuhi standar minimum dengan ketentuan sebagai berikut (1) nilai- nilai. (2) misi. (3) sasaran strategis dari perusahaan. (4) kebijakan yang sama. (5) kebutuhan akan kemampuan inti. (6) pengembangan pribadi dan profesional berkelanjutan. (7) kebutuhan akan profesionalisme, kecakapan dan tempat kerja. (8) kebutuhan akan perubahan organisasi. (9) sasaran operasional dari perusahaan atau divisi atau departemen atau unit. (10) kebutuhan kinerja operasional. (11) kebutuhan kinerja pribadi. (12) kebutuhan prestasi tim. (13) penilaian diri dan perencanaan tindakan.

PERPUSTAKAAN UNNES

2.4 Strategi Pelatihan dan Pengembangan Balai Latihan Kerja

Srategi adalah rencana yang disatukan, komprehensif, dan terpadu yang menghubungkan keunggulan strategi (*strategic advantage*) perusahaan dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa sasaran dasar perusahaan akan tercapai dengan pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Jauch dan Gluek,1997).

Strategi pengembangan sektor adalah cara yang ditempuh setiap unggulan yang bertujuan untuk memperluas atau meningkatkan kemampuan sektor dalam memberikan kontribusinya terhadap pembentukan PDRB. Sistem atau cara-cara ini disusun berdasarkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sektor atau daerah tersebut.

Menurut Suparmoko (2001:99), dalam mempersiapkan strategi pengembangan ada langkah-langkah yang dapat ditempuh :

a. Mengidentifikasi sektor-sektor yang mempunyai potensi untuk dikembangkan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan masing-masing sektor.
b. Mengidentifikasi sektor-sektor yang potensinya rendah untuk dikembangkan dan mencari faktor penyebabnya.
c. Mengidentifikasi sumber daya yang siap digunakan untuk mendukung pengembangan.
d. Dengan menggunakan pembobotan terhadap variabel kekuatan dan kelemahan maka akan ditemukan potensi yang menjadi unggulan dan patut dikembangkan.

e. Menentukan strategi untuk pengembangan sektor yang dapat menarik sektor lain untuk tumbuh sehingga perekonomian dapat berkembang.

Strategi pembinaan pelatihan kerja diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan dunia kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan, strategi ini menggunakan pendekatan konsistem dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, trampil, disiplin, dan produktif.

Menurut Barthos, dalam strategi pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut;

1. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
2. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai denagan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidilan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Trilogi latihan kerja tersebut merupakan pedoman yang harus dilaksanakan dan memerlukan dukungan dari pemerintah maupun swasta, untuk memperoleh gambaran yang tepat untuk pelatihan sehingga dapat mengetahui lebih jelas metode, jenis pelatihan, pola dan struktur pelatihan, yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan teknologi dan pembangunan.

Menurut Barthos, strategi pelatihan perlu diadakan perubahan pada

PERPUSTAKAAN UNNES

kebijakan-kebijakan sebagai berikut;

a. Mengizinkan lembaga pelatihan swasta (LPS) yang berperan bisnis

Untuk menggalakkan pelatihan maka pemerintah sewajarnya mencari mitra usaha pelatihan yang mengusahakan berbagai jenis pelatihan terutama;

1. Pelatihan-pelatihan teknologi canggih.
2. Pelatihan-pelatihan kontruksi berat.
3. Pelatihan-pelatihan microchip dan elektronika tingkat tinggi.
4. Pelatihan-pelatihan di bidang perkapalan, kontruksi di bawah air dan penerbangan.

Pelatihan–pelatihan tersebut diatas, diizinkan pemerintah pada pihak swasta yang sifatnya bisnis, jadi kelembagaan swasta tersebut hanya semata-mata mengadakan usaha bisnis di bidang pelatihan tersebut diatas. kelembagaan swasta tersebut diberi kemudahan, kewenangan khusus dan pengaturan-pengaturan khusus dalam pajak, cukai, pemasukan alat-alat dan bahan pelatihan. Dalam hal ini pemerintah menciptakan iklim yang baik bagi mitra usaha pelatihan tersebut.

PERPUSTAKAAN UNNES

b. Mengadakan pelatihan bagi para sarjana untuk dapat mandiri

Selama ini didapati peserta pelatihan berasal dari tingkatan SD sampai SMA, kebijakan ini diarahkan pada tenaga kerja usia muda yang *drop-out*, calon pesertanya dirasa belum matang untuk mandiri, oleh karena itu perlu diarahkan pada sasaran yang matang, yakni para sarjana.

Model pekerja mandiri sarjana tersebut perlu dibantu dengan tempat

kerja, alat kerja, bahan keraja, modal kerja dan berbagai informasi tentang pasar kerja. sarjana tersebut merupakan pelopor usaha mandiri yang dapat deprogram dengan kerjasama universitas, pemerintah dan partisipasi masyarakat setempat, pelopor usaha mandiri tersebut diharapkan sebagai motivator dan dinamisator dalam pembangunan di daerah.

c. Mengadakan pengaturan khusus tentang latihan dasar yang diterapkan pada sekolah-sekolah formal

Berhubung sekolah-sekolah kejuruan jumlahnya terbatas maka perlu diadakan pengautan khusus dengan menambahkan kurikulum berupa latihan dasar teknik pada sekolah-sekolah formal, hak ini diterapkan di begara Jepang sehingga sekolah mereka sudah diarahkan pada teknologi yang canggih.

Pola tersebut perlu diterapkan di Indonesia mengingat pada sekolah tersebut telah ada peran swasta, lembaga-lembaga dibidang pendidikan dan lembaga-lembaga agama yang berorintasi pada pasar kerja dibidang mereka masing-masing.

d. Peraturan- peraturan baru di bidang pelatihan kerja

Memasuki era industri maka perlu diadakan peraturan-peratutan baru yang mengatur tentang ;

1. Partisipasi lembaga-lembaga swasta yang bergerak dibidang pelatihan dengan memberikan kemudahan-kemudahan dan bantuan-bantuan pelatihan di bidang fasilitas kredit, pemasukan alat-alat pelatihan.

PERPUSTAKAAN UNNES

2. Pengaturan kembali tentang penjenjangan, standardisasi, sertifikasi, uji kertrampilan, akreditasi dan lisensi.
3. Membuat undang-undang tentang sistim pelatihan nasional yang sejalan dengan undang-undang pendidikan nasional.
4. Mengatur pelaksanaan bekerja sambil belajar (kejar) khususnya untuk pekerja di bawah usia kerja yang sudah terlanjur bekerja di suatu unit usaha karena faktor-faktor yang sangat mendesak.
5. Mengatur tentang perpajakan, bea cukai, bisnis pelatihan dan tenaga asing yang dibutuhkan oleh lembaga-lembaga pelatihan.
6. Mengatur tentang kelembagaan pelatihan baik yang dimiliki oleh pemerintah, swasta maupun lembaga keagamaan.

e. Mengadakan kampanye baru tentang pelatihan kerja

Dapat membantu memantau kemajuan pelatihan, mendorong lembaga-lembaga pelatihan yang belum maju menuju suatu kualitas tertentu sehingga dapat mengangkat citra lembaga-lembaga pelatihan tersebut. untuk itu diadakan bulan kampaye pelatihan kerja dengan mengadakan perlombaan pelatihan, uji kertrampilan secara nasional untuk mengetahui sejauh mana kemampuan unit-unit pelatihan di Indonesia.

PERPUSTAKAAN UNNES

2.5 Penelitian Terdahulu

Ivan Taufiza. 2009, dengan judul penelitian yang berjudul Strategi Pengembangan SDM di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitiannya menjelaskan tentang Untuk dapat merubah Indonesia menjadi sebuah negara besar dengan

SDM dan tenaga kerja yang berbakat, minimal diperlukan empat langkah strategis, yaitu:

1. Strategi bertahan (*defensive strategy*), yaitu strategi pengembangan SDM dan tenaga kerja Indonesia yang kondisinya mempunyai banyak sekali kelemahan dan terus mendapat tekanan dari pihak luar. Program serta strategi di sini ditekankan pada kegiatan-kegiatan yang berorientasi kepada bagaimana mempertahankan keberadaan (*defensive*) sektor SDM dan tenaga kerja Indonesia yang kurang kompetitif.
2. Strategi penguatan (*conservative strategy*), yaitu strategi pengembangan SDM dan tenaga kerja Indonesia yang memiliki kelemahan, tetapi tetap memiliki peluang untuk bisa berkembang. Program serta strategi di sini ditekankan pada kegiatan-kegiatan yang berorientasi kepada penguatan (*strengthen*) dengan basis sektor SDM dan tenaga kerja Indonesia seperti profesi di bidang arsitektur, pekerja seni dan perfilman, dan seterusnya.
3. Strategi bersaing (*competitive strategy*), yaitu strategi pengembangan SDM dan tenaga kerja Indonesia yang sudah memiliki kekuatan bersaing, tetapi menghadapi ancaman atau tekanan dari pihak luar. Program serta strategi di sini ditekankan pada kegiatan-kegiatan yang berorientasi kepada peningkatan daya saing (*competitiveness*) sektor SDM dan tenaga kerja seperti mencari terobosan baru, peningkatan daya saing serta pengembangan penempatan tenaga kerja TKI, perawat dan seterusnya persis seperti bagaimana Pilipina mengemas dan mengembangkan tenaga kerja terampil di luar negeri.
4. Strategi untuk bertumbuh (*aggressive strategy*), yaitu strategi pengembangan

PERPUSTAKAAN UNNES

SDM dan tenaga kerja Indonesia yang memiliki kekuatan dan peluang untuk terus tumbuh dan berkembang. Program dan strategi di sini ditekankan pada kegiatan-kegiatan yang berorientasi kepada pertumbuhan nilai tambah (*growth*) sektor SDM dan tenaga kerja seperti mencari terobosan baru, peningkatan peluang daya saing baru serta pengembangan penempatan tenaga kerja professional serta tenaga-tenaga potensial dan berbakat di bidang informasi teknologi, pekerja di bidang perminyakan dan seterusnya, yang pernah atau bahkan masih bekerja di luar negeri.

Penelitian tersebut di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan peneliti teliti yakni mengenai konsep SDM dimana mengiginkan SDM yang unggul yang mana mempunyai daya guna yang lebih dengan adanya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan berbakat, tapi juga mempunyai perbedaan yakni pada obyek yang diteliti, pada penelitian ini mengacu tentang masyarakat Indonesia, kalau penelitan yang peneliti teliti mengacu pada lembaga pendidikan yakni BLK. Analisis data pada penelitian ini menitik beratkan pada 4 langkah strategi untuk memecahkan masalah SDM, sedangkan pada penelitian yang peneliti teliti menitik beratkan pada strategi SWOT yang mengacu kepada pelatihan dan pengembangan guna menjawab masalah.

Keunggulan penelitian yang akan diteliti dibandingkan dengan penelitian tersebut diatas adalah tentang strategi pelatihan untuk mendapatkan strategi jitu dengan mendayagunakan semua kekuatan dan peluang, dan meminimalisir semua kelemahan dan ancaman, sedangkan pada penelitian diatas mendeskripsikan berbagai strategi untuk dapat merubah Indonesia menjadi sebuah negara besar dengan SDM dan tenaga kerja yang berbakat.

Hidayat, Indar Wahyu. 2009: Analisis Strategi Pengembangan Industri Kecil Batu Mulia Di Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki industri batu mulia yaitu faktor kemudahan dalam mendapatkan bahan baku masuk kategori kurang, potensi Sumber Daya Manusia berada pada kriteria baik, prioritas pekerjaan utama dalam kriteria baik. Kelemahan yang di dimiliki industri batu mulia yaitu faktor kurangnya kemampuan dalam promosi dan pemasaran termasuk kategori kurang, faktor minimnya jenis desain termasuk dalam kriteria kurang, kemampuan peralatan yang terbatas dalam kategori baik. Peluang yang di dimiliki industri batu mulia yaitu dukungan dan perhatian pemerintah dalam kriteria baik, peluang pasar yang luas berada pada kriteria baik, lokasi industri yang mudah dijangkau berada pada kriteria baik. Peluang yang di dimiliki industri batu mulia yaitu kontinuitas bahan baku berada pada kriteria kurang, meningkatnya persaingan lokal dan nasional dengan kriteria kurang, turunnya produktifitas termasuk dalam kriteria baik. Kemudian dirumuskan strategi pengembangan menggunakan analisis SWOT yang menghasilkan prioritas strategi (1) Kebijakan positif pemerintah agar pelaku industri tetap mempertahankan sebagai pekerjaan utama. (3)Meningkatkan promosi agar mampu menjangkau pasar yang lebih luas. (4) Manfaatkan kemudahan akses lokasi untuk perluas pasar. (5) Membuat wadah kerjasama antar pelaku industri (karena kesamaan visi) agar bisa mengurangi persaingan lokal dan berani bersaing dengan daerah lain. (6) Menciptakan desain baru untuk menghadapi persaingan.

Penelitian tersebut di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang

akan peneliti teliti yakni mengenai strategi pengembangan, dengan menggunakan alat analisis SWOT, tapi juga mempunyai perbedaan yakni pada obyek yang diteliti, pada penelitian ini mengacu kepada pengembangan industri kecil batu mulia di Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan, sedangkan penelitan yang peneliti teliti mengacu pada lembaga pendidikan yakni BLK.

Keunggulan penelitian yang akan diteliti dibandingkan dengan penelitian tersebut diatas adalah tentang strategi pelatihan dan pengembangan BLK, untuk mendapatkan strategi jitu dengan mendayagunakan semua kekuatan dan peluang, serta meminimalisir semua kelemahan dan ancaman,

Styawan, Totok Nur Retna. 2009. Strategi Pengembangan Objek Wisata Museum dan Cagar Budaya Sangiran di Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor yang mendorong dalam pengembangan Objek Wisata Museum dan Cagar Budaya Sangiran adalah potensi alam yang masih asli, objek wisata yang menarik, kondisi keamanan yang baik, potensi fosil temuan yang terus berkembang sedangkan yang menghambat dalah sulitnya pendanaan dalam pengembangan, komitmen atau kesepakatan antar *stakeholders* dalam pengembangan, sulitnya pembebasan tanah untuk pengembangan, kurangnya kepedulian masyarakat dalam konservasi situs Sangiran. Kemudian dirumuskan strategi pengembangan menggunakan analisis SWOT yang menghasilkan prioritas strategi yaitu: 1. Meningkatkan promosi. 2. Meningkatkan kesadaran masyarakat. 3. Meningkatkan sarana prasarana untuk melengkapi fasilitas. 4. Perlu segera dilaksanakan penanganan terhadap potensi yang ada. 5. Perlu diupayakan pengembangan pendidikan konservasi. 6. Pemerintah daerah berkewajiban melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan serta

memonitoring pengembangan objek dan daya tarik wisata. Sedangkan pengembangan yang dilakukan pemerintah cenderung kepengembangan fisik. Dan peluang usaha yang tercipta diantaranya adalah, 1. diversifikasi produk wisata, 2. Optimalisasi pemasaran. 3. Potensi kerajinan. 4. Terwujudnya sinergisitas antar pihak dalam peningkatan kontribusi ekonomi pariwisata, 5. Meningkatnya iklim investasi, 6. Keuntungan secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan perlu diupayakan peningkatan pangsa pasar. 7. Produk andalan layak dijual. 8. diversifikasi produk wisata yang optimal

Penelitian tersebut di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan peneliti teliti yakni mengenai strategi pengembangan, dengan menggunakan alat analisis SWOT, serta menganalisis peluang usaha, tapi juga mempunyai perbedaan yakni pada obyek yang diteliti, pada penelitian ini mengacu kepada strategi pengembangan Objek Wisata Museum dan Cagar Budaya Sangiran di Kabupaten Sragen, sedangkan pada penelitan yang peneliti teliti mengacu pada lembaga pendidikan yakni BLK.

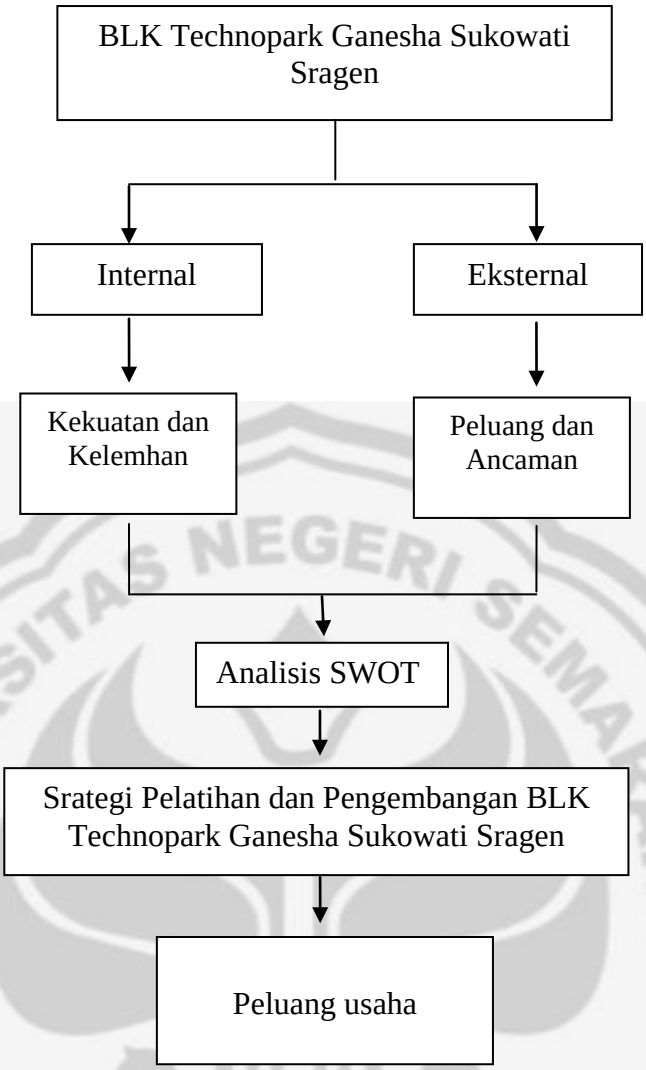
Keunggulan penelitian yang akan diteliti dibandingkan dengan penelitian tersebut diatas adalah tentang strategi pelatihan dan pengembangan, untuk mendapatkan strategi jitu dengan mendayagunakan semua kekuatan dan peluang, serta meminimalisir semua kelemahan dan ancaman,

2.6 Kerangka Berfikir

Keberadaan Balai Latihan Kerja Technopark sangat dibutuhkan bagi para peserta terdidik untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan kertrampilan baik dari materi pembelajaran sampai kepada praktek yang telah disediakan oleh para pengajar. Balai Latihan Kerja Technopark ini berprospek dalam penciptaan tenaga kerja manusia yang dapat bersaing dengan pangsa pasar yang dibutuhkan dalam dunia modern seperti saat ini.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka rencana pengembangan serta strategi pengembangan balai tenaga kerja Technopark didasarkan. Pengembangan dilakukan tidak sebatas pada fasilitas dan sarana yang ada, akan tetapi juga peluang-peluang usaha yang memungkinkan untuk dikembangkan, peluang usaha tersebut diantaranya peserta didik diraskan mampu meningkatkan kondisi ekonominya dengan cara di bekali dengan pebagai macam pelatihan dan pengembangan.

Dalam menentukan strategi pelatihan dan pengembangan di BLK Technopark, ada 2 (dua) komponen yang sangat penting, yaitu : a) Komponen Internal, dan b) Komponen Eksternal. Komponen Internal, dapat dilihat dari Kekuatan dan Kelemahan, sedangkan komponen Ekternal yaitu peluang dan ancaman. Dari kedua aspek tersebut dapat dilihat peluang usaha dengan menggunakan sistem analisis (SWOT). Apabila digambarkan kerangka pemikiran (Alur Pikir) Pengembangan strategi BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Penelitian.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif., Menurut Surya (1996:13) penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak menggunakan model-model matematik, statistik atau komputer.

Strategi pengumpulan data dengan langkah sebagai berikut: pengumpulan dokumen, pengamatan berperan serta *(participant observation)*, wawancara tidak terstruktur dan informal, mencatat data dalam catatan lapangan secara intensif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006: 118). Variabel merupakan gejala yang menjadi objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Strategi pelatihan dan pengembangan balai latihan kerja.

   Strategi pelatihan dan pengembangan Balai Latihan Kerja adalah rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya suatu industri yang diperlukan guna mengembangkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan industri secara efektif dan efisien

Dalam menganalisis strategi pengembangan usaha maka diperlukan sebuah alat analisis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal *Strenghts* dan *Weakness* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan faktor eksternal peluang (*opportunities*) dan ancaman (*treaths*) dengan faktor internal kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). (Rangkuti, 2006:19).

2. Kendala yang dihadapi balai latihan kerja.

   Kendala adalah suatu hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan program yang telah direncanakan.

3. Bentuk program pelatihan dan pengembangan balai latihan kerja.

   Program pengembangan balai latihan kerja adalah cara untuk mencapai tujuan dengan mengembangakan potensi latihan kerja dengan cara pelatihan dan pengembangan sehingga akan meningkatkan kertampilan dan skill para pesarta didik guna meningkatkan perekonomiannya tersebut.

4. Peluang usaha yang dapat dikembangkan.

   Program pengembangan di sini adalah jenis usaha yang memerlukan berbagai keahlian baik secara teori maupun praktek dapat memunculkan gagasan baru, pengetahuan yang baru, ataupun keahlian baru, sehingga para peserta didik mempunyai cukup bekal untuk mengembangkan jenis usahanya tersebut.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data atau informasi tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan penelitian, dengan jalan melihat kembali sumber tertulis yang lalu baik berupa angka atau keterangan. (Suharsimi, 2006:158).

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data mengenai program pengembangan balai latihan kerja Techopark Ganesha Sukowati, dan peluang usaha yang dikembangan.

3.3.2 Metode Interview atau wawancara

Interview yang sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog, yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. (Suharsimi, 2006:155).

Sedangkan, wawancara adalah prosedur untuk memperoleh informasi dari seseorang melalui respon lisan terhadap pertanyaan lisan. (Dessler,2008;244).

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan para peseta didik, guru dan pengelola. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai program pengembangan, perkembanagan pendapatan dan peluang usaha dengan adanya pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

PERPUSTAKAAN UNNES

3.3.3 Metode Kuesioner (Angket)

Metode angket adalah metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi responden dan ditetapkan skor nilai-nilainya pada tiap-tiap item pertanyaan. kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. (Suharsimi, 2006: 151).

Metode angket ini digunakan untuk mengambil data mengenai kekuatan, kelemahan, tantangan, ancaman, dan peluang usaha dari faktor internal maupun eksternal. Data ini akan diambil dari para peseta didik, dan pengelola Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data yang diperoleh setelah pengadaan penelitian, sehingga akan didapat suatu kesimpulan tentang keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti.

Tabel. 4
Tabel Analisis Data Penelitan

No	Permasalahan	Metode	Analisis
1.	Profil umum BLK Technopark Ganesha Sukowati.	Dokumentasi.	Deskriptif
2.	Strategi pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati.	Dokumentasi dan Kuesioner.	SWOT.
3.	Peluang usaha yang dapat dikembangkan.	Dokumentasi dan Wawancara.	Deskriptif

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut**:**

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berguna untuk menggambarkan variabel yang diteliti. (Suharsimi,1997:212).

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai :

a. Strategi pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati yang telah diterapkan sekarang .
b. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati .
c. Peluang usaha BLK Technopark Ganesha Sukowati.

3.4.2 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*treaths*). Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling popular untuk analisis situasi adalah analisis SWOT.(Rangkuti, 2006:18).

Alat yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahan adalah matrik SWOT. Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matrik ini

PERPUSTAKAAN UNNES

dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.

Tabel. 5
Matrik SWOT

IFAS EFAS	STRENGHTS (S) 1.Tentukan 5 – 10 faktor-faktor kekuatan internal.	WEAKNESSES (W) 2 .Tentukan 5 – 10 faktor-faktor kelemahan internal.
OPPORTUNITIES (O) 3.Tentukan 5 – 10 faktor peluang eksternal	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
TREATHS (T) 4 Tentukan 5 – 10 faktor ancaman eksternal	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti, 2006:31

3.4.2.1 Strategi SO

Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Apabila di dalam kajian terlihat peluang-peluang yang tersedia ternyata juga memiliki posisi internal yang kuat, maka sektor tersebut dianggap memiliki keunggulan komparatif. Dua elemen eksternal dan internal yang baik ini tidak boleh dilepaskan begitu saja, tetapi akan menjadi isu utama pengembangan. Meskipun demikian dalam proses pengkajiannya tidak boleh dilupakan adanya berbagai kendala dan ancaman perubahan, kondisi lingkungan yang terdapat di sekitarnya untuk digunakan sebagai usaha untuk mempertahankan keunggulan komparatif tersebut.

3.4.2.2 Strategi ST

Strategi ini mempertemukan interaksi antara ancaman atau tantangan dari luar yang diidentifikasikan untuk memperlunak ancaman atau tantangan tersebut, dan sedapat mungkin merubahnya menjadi peluang bagi pengembangan selanjutnya. Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman.

3.4.2.3 Strategi WO

Kotak ini merupakan kajian yang menuntut adanya kepastian dari berbagai peluang dan kekurangan yang ada. Peluang yang besar di sini akan dihadapi oleh kurangnya kemampuan sektor untuk menangkapnya. Pertumbuhan harus dilakukan secara hati-hati untuk memilih dan menerima peluang tersebut. Khususnya dikaitkan dengan keterbatasan potensi keahlian tenaga kerjanya, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

3.4.2.4 Strategi WT

Merupakan tempat menggali berbagai kelemahan. yang akan dihadapi BLK Technopark Ganesha Sukowati. Hal ini dapat dilihat dari pertemuan antara ancaman dan tantangan dari luar dengan kelemahan yang terdapat di dalam kawasan. Strategi yang harus ditempuh adalah mengambil keputusan untuk mengendalikan kerugian yang akan dialami dengan sedikit membenahi sumber daya internal yang ada. Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Sragen

Kabupaten Sragen dikenal dengan Bumi Sukowati, merupakan salah satu dari 35 Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai berbagai potensi yang cukup potensial sebagai daerah tujuan investasi. Dengan letak geografis yang menguntungkan dan sarana transportasi yang mudah akan menjadi daya dukung yang memadai dalam rangka menunjang struktur ekonomi yang lebih baik.

Secara fisiografis, Kabupaten Sragen memiliki luas wilayah 94.155.00 Ha atau 2.9% dari luas Provinsi Jawa Tengah, yang terdiri dari 39.759 Ha, Area Sawah 23.103.00 Ha, Area Pemukiman 19.367.00 Ha, Lahan Perkebunan 35.00 Ha, Lahan Empang atau kolam, tanaman kayu-kayuan dan Perkebunan Negara seluas 1.035.00 Ha, Hutan Negara seluas 5.427.00, dan lain-lain seluas 5.429.00 Ha . Secara administratif Sragen terbagi menjadi 20 kecamatan 8 kelurahan dan 200 Desa.

4.2 Gambaran Umum Profil BLK Technopark Ganesha Sukowati

Salah satu Balai Latihan Kerja yang berada di Kabupaten Sragen, BLK Technopark merupakan konsep kawasan terpadu yang diintegrasikan kegiatan pelatihan kerja, pembangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi. Penerapan konsep technopark merupakan konsep strategis dengan mengaplikasikan teknologi

terbaru yang diharapkan dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap masyarakat untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi tuntutan pasar kerja dan kegiatan ekonomi yang terus berubah seiring berubahnya perkembangan jaman.

Pembangunan BLK Technopark ini dibiayai dari dana APBD Jawa Tengah dan APBD Kabupaten Sragen, proyek ini beroprasi pada pertengahan tahun 2009, tepatnya pada tanggal 30 juni 2009, pada tahap awal dibuka 8 jurusan pelatihan, diantaranya;

1. Teknologi pengelasan (*Welding Technologi*).
2. Teknologi Otomotif (*Auto Mobile* Technologi).
3. Listrik Industri dan Electronika (*Indusrtial Electrical and Industrial Electronic).*
4. Garmen (*Garment).*
5. Teknologi Informasi (*Informasion Technologi*).
6. Teknologi Mekanik untuk Fabrikasi (*Technologi Mechanic for Fabrication).*
7. Indusrti Agro (*Agro Industry).*
8. Pusat Pelatihan Bahasa (*International Language Centre*).

Selain memiliki sarana fisik kantor, ruang belajar, bengkel, asrama, kawasan industri, perdagangan dan rekreasi serta fasilitas pendukung lainnya, BLK techno Park Sragen ini dilengkapi dengan Kios 3 In 1 yang memadukan program pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja. di kios ini pencari kerja dapat memperoleh pelayanan yang lengkap, dalam arti seorang pencari kerja yang belum memiliki kertrampilan yang cukup akan diberi bekal pelatihan lanjutan terlebih dahulu di technopark. Setelah lulus akan ditempatkan di perusahaan yang membutuhkan jasanya.

4.2.1 Tujuan BLK Technopark Ganesha Sukowati

Tujuan dari pembangunan Technopark Ganesha Sukowati antara lain:

1. Pelatihan dan persiapan tenaga kerja terlatih.

   Memberikan kertampilan dan pengetahuan kepada para pencari kerja, anak putus sekolah, pengangguran, dan korban PHK terutama bagi orang miskin yang produktif dan berpotensi dalam rangka meningkatkan kualitas produktifitas masyarakat sehingga menjadimasyarakatmandiri ditengah persaingan dunia kerja yang berwawasan lingkungan.

2. Sertifikasi.

   Peserta yang lolos uji kepatutan dan kelayakan akan menerima setifikasi berstandar Nasional dan Internasional.

3. Penempatan.

   BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen bekerjasama dengan dunia bisnis dan industri membantu penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun diluar negeri.

4. Jembatan finansial.

   BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen bekerja sama membangun kemitraan dengan sector perbankan, diantaranya adalah Bank BRI, Bank BNI dan lainnya, serta biro sosial. Alumni BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen dimungkinkan bisa memperoleh beasiswa atau dana pinjaman untuk melanjutkan program pelatihan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, atau pinjaman modal jika mereka ingin memulai suatu usaha atau membangun karier.

5. Berusaha selangkah lebih maju dalam beberapa bidang sebagai berikut;
   a. Konsep Internasional, Bahasa, dan program–program yang berorientasi pada teknologi informasi dan komunikasi.
   b. Ekonomi Kreatif, Program Aplikasi Bisnis.
   c. Agroekonomi Ekologi.
   d. Teknik Aplikasi.
   e. Program Kerjasama dan Koordinasi.
   f. Pemasaran merk Sragen One untuk produk –produk unggulan daerah.
6. Tujuan lainnya.
   a. Pusat R&D, Design, dan Perdagangan Sragen.
   b. Pusat Wisata Eco Techno Sragen.
   c. Gerbang Investasi Sragen.

4.2.2 Sasaran Program BLK Technopark Ganesha Sukowati

Sasaran Program BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah sebagai berikut;

a. Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan produksi berbasi pendidikan dan pelatihan.
b. Membangun pendidikan berbasis kerakyatan.
c. Menerapkan pola pelatihan bertingkat.
d. Melaksanakan ujian kelayakan dan sertifikasi.
e. Menyediakan pengenalan kebutuhan pelatihan.
f. Mengadakan pemantauan hasil pelatihan dan melaksanakan evaluasi.
g. Membina kerjasama antar masyarakatdan lembaga.
h. Meningkatkan dan memberdayakan sumberdaya pelatihan (*software*, *hardware*, dan *brain ware*).

4.2.3 Struktur Organisasi

Terdapat 14 komite di bawah pimpinan Bapak Bupati Untung Wiyono sebagai CEO dan Bapak Vince Gowan membantu COO. Komite tersebut dan para professional akan membantu CEO dalam memutuskan suatu konsep maupun arah perkembangan Technopark. Komite yang dimaksudkan diatas adalah sebagai berikut;

a. Dewan Pembina.
    1. Bupati.
    2. Konsultan Profesional.
    3. Sekretaris Daerah (Sekda).
    4. Kepala Dinas Tenaga Kerja.
    5. Kepala Dinas Pendidikan.
b. Tim Ahli.
    1. Direktur Operasinal, mengkooordinir 7 pusat pelatihan.
    2. Kepala BPT sebagai Direktur Ekonomi Kooperatif.
    3. Kepala Pengelola Data Elektronik (PDE). Sebagai direktur ICT (*Information & Communication*)
    4. Kepal SIS sebagai direktur ILC(*International Language*).
    5. Kepala Dinas Pertanian, Koordinator Pusat Argo.
    6. Kepala SLB, Koordinator Pusat Pelayanan Khusus.
    7. Coordinator Tehnik.
    8. Kepala Dinas Sosial.
    9. Direktur Pusat Koordinasi dan Kerjasama.
    10. Sekretaris Tim Ahli.

c. Komite Relasi Industri.

Para pimpinan, lembaga pendidikan, sarjana, dan pejabat pemerintahan dari berbagai *partner* di Technopark untuk program pengembangan proyek;

1. Dr.ing Gunadi Sinduwinata, Presiden direktur *Indo Mobil Group*.
2. KRT. Budhi Mulyono, Presiden direktur *Indo Acidatama*, Tbk.
3. Dra. Wiyanti Sukamdani, Presiden direktur *Hotel Sahid Graup*.
4. Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, Staff Ahli Mentri Tenaga Kerja.
5. Prof. Dr. Gunawan,Phd. Daari UGM, Staff Ahli Mensos.
6. Prof. Dr. Kusmilijono,IPB, Komisaris Bank BRI.
7. Prof. Dr. Rahmad Wahab,Rektor UNY.
8. Dr. David Hodges, RMIT, *Royal Melbourne Institute of Technologi*, Australia.
9. Dr. Bill Vistarini, *South Weast* TAFE, Victoria, Australia.

d. Tim Penasehat.

Merupakan gelar kehormatan yang diberikan kepada pihak berikut ini yang telah berkontribusi demi kesuksesan Technopark Ganesha Sukowati Sragen, diantaranya sebagai berikut;

1. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, yang berkenan meresmikan Technopark Ganesha Sukowati Sragen.
2. Ibu Negara, Ani Yudhoyono.
3. Menteri Tenaga Kerja.
4. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
5. Menteri Pendidikan Nasional.

6. Direktorat Jendral Ketenagakerjaan.
7. Semua pihak yang telah menseponsori dan mendukung pembangunan Technopark Ganesha Sukowati Sragen.

e. Tim Profesional.

Tim Profesional disini adalah merupakan hasil gabungan dari Tim Ahli dan Komite Relasi Industri, yang akan bertugas sebagai menangani proyek yang berbasiskan kooperatif, penjaminan kualitas, pengawasan kualitas, audit, CSR, keselamatan produktivitas yang ramah lingkungan, ISO, dan proyek lainnya yang bersertifikasi. Bapak Soeharto Muksin. MM, telah ditunjuk untuk mengisi posisi ini.

f. Tim Pengawas Profesional.

Tim Pengawas Profesional bertugas untuk mengawasi Tim Profesional, apakah benar-benar bisa menjalankan tugasnya. Bapak Heri Endo, ditunjuk untuk mengisi posisi ini.

g. Direktur Utama yaitu: Dr. Bambang Triono
h. Direktur Umum yaitu: Drs. Kushardjono
i. Direktur Teknik yaitu: dr. Kinik Darsono, M.Pd.Ked
j. Seksi Umum Dan Keuangan yaitu: Wahyudo Tora Hananto, S.H, M.H
k. Seksi Perencanaan dan Pelaporan yaitu : Ahmad Sajid
l. Seksi Pelatihan yaitu: Hasanudin Dwi Sabdo S.Pd
m. Seksi Produksi yaitu: Anindya Gatot Sanyoto S.
n. Seksi Promosi : Dori Yuniarto, SE
o. Seksi Kerjasama Dan Litbang : Jumintono, Mpd
p. Direktur Operasional.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

Direktur Operasinal di BLK Technopark ini bertugas sebagai pengatur program pelatihan di BLK Technopark, program program pelatihan adalah sebagai berikut;

1. Pusat Bahasa Internasional (ILC) *International Language*

   Direktur: Joe Jumimto M.pd, Kepala Sekolah Sragen International Scool

2. Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) *Information and Communication Technology*

   Direktur: Dwiyanto, S.STp, Msi, kepala Dinas Data Elektronik Kabupaten Sragen.

3. Pusat Aplikasi Bisnis (ABC) *Applied Bussines Center*

   Direktur: Drs. Parsono, MM, Kepala Dinas Perdagangan dan Perpajakan Kabupaten Sragen.

4. Pusat Pelayanan Pariwisata(TSC) *Taurism Service Center*,

   Direktur: Drs. Poedarwanto, Kepala Dinas Pariwisata.

5. Pusat Eko Pertanian(ATC) *Agriculture Technology Center*

   Direktur: Haryoto, Kepala Dinas Pertanian.

6. Pusat Teknologi Mesin(AEC) *Applied Enginering Center*

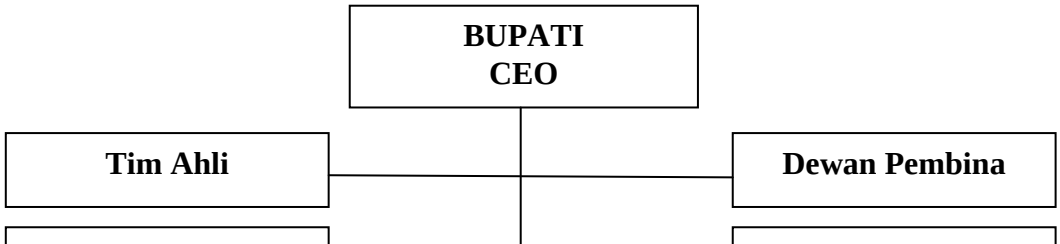
   Direktur: Basuki Ramlan.

7. Pusat Pelayanan Berkebutuhan Khusus(SCC) *Special Care Center*,

   Direktur: Djoko Sambodo, Kepala Sekolah Luar Biasa.

8. Pusat Koordinasi Kerjasama(CCC) *Coordination Cooperation Center*

   Direktur: Maksum Isnadi, SE, MM, Kepala Pelayanan Badan Terpadu.



UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLK Technopark Ganesha Sukowati

4.3 Faktor yang Mendorong dan Menghambat dalam Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati

Dalam menentukan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati ini dibagi menjadi 2 sub faktor yakni faktor yang mendorong pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati dan faktor yang menghambat pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati

4.3.1 Faktor yang Mendorong dalam Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati

Faktor yang mendorong pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah beberapa faktor yang menjadikan BLK Technopark Ganesha Sokowati mempunyai keunggulan yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sokowati diantaranya adalah:

4.3.1.1 Memiliki Konsep Technopark

Technopark adalah Kawasan teknologi yang berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan dan keahlian, pendidikan kewirausahaan dan jadi tempat pelatihan untuk penyiapan tenaga kerja yang akan masuk pasar kerja. dengan konsep Technopark yang dimiliki BLK ini diharapkan dapat mencetak berbagai keterampilan dan keahlian, serta menumbuhkan jiwa kewirausahaan bagi para peserta didik.

Dari hasil wawancara dengan pengelola dan pengajar dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mendorong BLK Technopark Ganesha Sukowati salah satunya adalah memiliki konsep Technopark, dari beberapa pernyataan dari para informan didapatkan bahwa dengan memiliki konsep Technopark merupakan keunggulan yang dimiliki oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati

ini, yakni konsep Technopark merupakan konsep kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, pembangunan teknologi, dan kegitan ekonomi, agar dapat mencetak dan mengembangkan produk yang berguna bagi masyarakat. diharapkan dari penerapan konsep technopark ini didapatkan konsep strategis dengan mengaplikasikan teknologi terbaru yang diharapkan dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap peserta didik untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi tuntutan pasar kerja dan kegiatan ekonomi yang terus berubah seiring berubahnya perkembangan jaman.

4.3.1.2 Sumber Daya Pengajar yang Profesional

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Manusia adalah penggerak/pengelola berbagai sumber daya lain yang bersifat "materi" seperti dana, bahan, mesin, peralatan maupun bangunan. Semua sumber daya materi tersebut tidak mendatangkan manfaat yang maksimal jika manusia yang mengelolanya tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan pengelola dan pengajar dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mendorong BLK Technopark Ganesha Sukowati salah satunya adalah sumber daya pengajar yang profesional, dari beberapa pernyataan dari para informan didapatkan bahwa dengan sumber daya pengajar yang profesional di BLK Technopark Ganesha Sukowati didapatkan kriteria sumber daya pengajar yang profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati formulasinya sangatlah bagus baik dari pengelola dan guru pengajar BLK Technopark itu sendiri, dengan Sumber daya pengajar yang rata-rata sudah bergelar PNS pilihan, ada yang sudah mendapatkan sertifikat pengajar, dan para pengajarnya sudah ahli sesuai dengan keahliannya yang

sudah merupakan profesinya selama bertahun-tahun. dengan sumber daya pengajar yang memadai sehingga BLK Technopark Ganesha Sukowati dapat mendukung usaha-usaha terobosan dan terciptanya inovasi-inovasi baru guna pelatiahan dan pengembangan BLK Technopark yang modern menjadi pusat pengembangan ilmu.

4.3.1.3 Fasilitas Fisik yang Modern

Fasilitas fisik merupakan sarana pendukung akan berhasilnya sebuah lembaga pengajaran, dengan fasilitas fisik yang modern akan didapatkan berbagai kemudahan dalam proses belajar mengajar.

Dari hasil wawancara dengan pengelola dan pengajar dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mendorong BLK Technopark Ganesha Sukowati salah satunya adalah Fasilitas fisik yang modern, dari beberapa pernyataan dari para informan didapatkan bahwa dengan fasilitas fisik yang modern yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati sudah sangat bagus, ini di buktikan dengan peryataan bahwa fasilitas fisik di BLK Technopark Ganesha Sukowati selangkah lebih maju di bandingkan dengan BLK yang ada di Sragen dan eks karisedenan Surakarta, fasilitas fisik di BLK Technopark Ganesha Sukowati sudah modern ini terlihat dengan memiliki beberapa gedung yang memenuhi syarat untuk proses pelatihan dintaranya Workshop Mobil Bensin. Workshop Mobil Diesel. Workshop Sepeda Motor dan lain-lainnya.

4.3.1.4 Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat

Terbatasnya lapangan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja masih belum sesuai dengan kebutuhan oleh lapangan yang ada saat ini. Selain itu rendahnya

kualitas sumber daya manusia yang tersedia juga dapat mempengaruhi tingginya angka pengangguran. Maka dari pada itu diperlukan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dari hasil wawancara dengan pengelola dan pengajar dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mendorong BLK Technopark Ganesha Sukowati salah satunya adalah jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dari beberapa pernyataan dari para informan didapatkan bahwa dengan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dimiliki oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati ini dirasa mampu memenuhi kebutuhan yang ada di masyarakat, contohnya banyak sekali kendaraan di jalan, maka membuka pelatihan otomotif mobil dan sepeda motor, dan lain-lainnya, kalaupun belum ada maka akan adakan workshop yang membahas tentang berbagai pelatihan kerja tentang berbagai jurusan yang sesuai dengan kebutuhkan di masyarakat,

4.3.2 Faktor yang Menghambat Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati

Faktor yang menghambat pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah beberapa faktor yang menjadikan BLK Technopark Ganesha Sokowati mempunyai kelemahan ataupun kekurangan yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sokowati diantaranya adalah:

4.3.2.1 Modal atau Pendanaan

Modal dalam pengertian ekonomi mencakup benda-benda seperti tanah, gedung, mesin-mesin, alat perkakas dan barang produktif lainnya untuk suatu kegiatan usaha. masalah permodalan merupakan persoalan yang dihadapi oleh

sebagian besar industri dalam hal ini yakni intitusi pemerintahan khususnya di BLK Technopark Ganesha Sukowati, dan merupakan salah satu masalah yang sangat penting.

Masalah kesulitan modal di BLK Technopark Ganesha Sukowati ini adalah bagaimana cara mendapatkan modal tersebut, dimana cara ini berkaitan dengan penyediaan modal untuk proses pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, dimana di BLK Technopark Ganesha Sukowati tidak diberikan pinjaman modal dahulu, maka dari masalah itulah BLK Technopark Ganesha Sukowati berusaha mencari modal dulu baik itu berupa pinjaman dari berbagai pihak, dan baru akan diberikan modal kalau sudah ada laporan pertanggung jawaban dulu, barulah tersebut modal yang berupa uang pengganti untuk program pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK).

4.3.2.2 Keterbatasan jumlah infrastruktur yang tidak sebanding dengan jumlah peserta

Keterbatasan jumlah infrastruktur yang tidak sebanding dengan jumlah peserta pelatihan menimbulkan kesulitan dalam hal regulasi jam pelatihan sehingga seorang instruktur harus melaksanakan kegiatan pelatihan secara monoton agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh peserta pelatihan secara seimbang dan bekesinambungan. Adapun tindak lanjut dari permasalahannya adalah dengan pengaturan waktu dan jumlah paket pelatihan pada periode tahun berikutnya yang lebih *regulative* sehingga jumlah jam pelatihan sebanding dengan jumlah instruktur.

PERPUSTAKAAN UNNES

4.3.2.3 Penempatan Peserta Paska Pelatihan

Penempatan peserta pasca pelatihan memerlukan upaya tersendiri agar peserta pelatihan dapat tersalurkan dan mandiri sesuai dengan bidangya. Dan adapun tindak lanjut dari permasalahannya adalah memberikan pengarahan dan melakukan pendataan minat peserta pelatihan serta pembangunan jaringa link anda match melalui kios 3 in 1 guna mengatasi masalah penempatan peserta pasca pelatihan yang ingin melanjutkan ke dunia industri atau perusahaan serta menjalin kerjasama dengan BRI untuk mengatasi masalah permodalan bagi peserta paska pelatihan yang ingin berwirausaha secara mandiri.

4.4 Strategi Pelatihan BLK Technopark Ganesha Sukowati

Strategi Pelatihan BLK Technopark Ganesha Sukowati merupakan strategi dalam menentukan pelatihan yang akan dijalankan oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati supaya dapat menentukan jenis pelatihan yang tepat dengan kebutuhan peserta didik dan sesuai dengan perkembangan jaman. Diantaranya adalah sebagai berikut:

4.4.1 Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK)

Pelatihan ini terselenggara dari Dana Dekonsentarasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2010, dan dana dari DAK (dana alokasi khusus). Pelatihan berbasis kompetensi ini terdiri dari 5 kejuruan, dimana paket pelatihan masing-masing dialokasikan sebanyak 16 siswa, sehingga total peserta pelatihan sebanyak 80 orang, dari total keseluruhan pendaftar yang berminat mengikuti pelatihan

mencapai 158 orang, paket pelatihan ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus pada tahun 2010.

Terselenggaranya program kegiatan ini adalah salah satu wujud dari langkah-langkah strategis Pemerintah Kabupaten Sragen dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja masyarakat sebagai sebuah prioritas pembangunan dalam rangka mengentaskan kemiskinan.

4.4.1.1 Latar Belakang

Adapun latar belakang strategi pelatihan adalah sebagai berikut;

1. Tingginya angka kemiskinan secara nasional yang diikuti dengan rendahnya kualitas dan produktifitas masyarakat miskin potensial produktif menyebabkan rendahnya kesejahteraan masyarakat.
2. Kondisi perekonomian dunia saat ini sedang dilanda krisis global.untuk itu perlu langkah antisipasif dan respon yang memadai agar tidak menimbulkan dampak merugikan bagi perekonomian nasional. Salah satunya adalah meningkatkan produktifitas dan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis Kompetensi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kapasitas SDM di Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sragen adalah menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi program peningkatan kualitas dan produtivitas tenaga kerja (PKPTK).

4.4.1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan strategi pelatihan berbasis kompetensi program peningkatan kualitas dan produtivitas tenaga kerja (PKPTK). adalah sebagai berikut;

1. Peningkatan kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, kertrampilan dan sikap kerja khususnya masyarakat usia pencari kerja.
2. Menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana pendukung untuk meningkatkan kapasitas personal tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.

Tujuan diselenggarakan program ini adalah untuk menyiapkan teknisi terampil yang mampu mengerjakan, menservis/perbaikan yang ahli dan berbakat dibidang mereka tersebut.

4.4.1.3 Sasaran

Sasaran program pelatihan ini adalah seluruh angkatan kerja, pencari kerja, pekerja ter-PHK yang beniat, dan masyarakat yang berminat mengikuti pelatihan, dengan syarat minimal lulusan SMK/SMA.

4.4.1.4 Program Kegiatan

Secara teknis, pelatihan berbasis kompetensi program peningkatan kualitas dan produtivitas tenaga kerja (PKPTK). Pada tahun 2010, diaplikasikan dalam sejumlah paket pelatihan antara lain adalah sebagai berikut;

a. Pelatihan Otomotif Mobil Bensin.
b. Pelatihan Otomotif Sepeda Motor.
c. Pelatihan Elektro Arus Lemah.
d. Pelatihan Bordir Komputer.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

e. Pelatihan Las Listrik.

f. Pelatihan Logam Mesin.

g. Pelatihan Garmen.

4.4.1.5 Hasil Kegiatan

Seluruh peserta pelatihan dinyatakan kompeten sesuai dengan Standar Kelulusan(SKL) dengan kompetensi berdasarkan aspek;

a. Aspek kognitif atau pengetahuan akademik.

b. Aspek efektif atau sikap.

c. Aspek psikomotorik atau kertrampilan.

4.4.1.6 Minat dan Penempatan

Minat siswa lulusan mencakup seperti ditunjukkan di bawah ini;

1. Pekerja perusahaan swasta dalam Negeri sebanyak 30 orang.
2. Mandiri sebanyak 20 orang
3. Tenaga kerja ke luar Negeri sebanyak 20 orang
4. PNS sebanyak 10 orang

Sedangkan penempatan siswa lulusan mencakup seperti dibawah ini;

a. Pelatihan Otomotif Mobil Bensin lokasi penempatan di PT Komatsu Indonesia, Jakarta.

b. Pelatihan Otomotif Sepeda Motor lokasi penempatan di PT Timbul Mandiri Jaya.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

c. Pelatihan Elektro Arus Lemah lokasi penempatan di PT. Kobuta, Semarang.
d. Pelatihan Bordir Komputer lokasi penempatan di PT. Richtex Garmindo, Semarang.
e. Pelatihan Las Listrik lokasi penempatan di di PT Komatsu Indonesia, Jakarta.
f. Pelatihan Logam Mesin lokasi penempatan di PT. Astra, Jakarta.
g. Pelatihan Garmen lokasi penempatan di PT. Pan Brother.

4.4.2 Pelatihan Swadana

Program pelatihan swadana ini tidak di biayai oleh pemerintah Sragen. Dimana para peserta didik yang berminat ingin mendapatkan pelatihan harus membayar guna membayar berbagai macam keperluan yang digunakan untuk proses pelatihan.

4.5 Strategi Pengembangan Technopark Ganesha Sukowati Sragen

Adapun strategi pengembangan yang di lakukan oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen adalah dengan mengadakan program pengembangan pelatihan**,** program pengembangan tersebut adalah sebagai berikut;

4.5.1 Pusat Bahasa Internasional-ILC One

Bertujuan untuk menjadikan BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen sebagai wahana terbaik di Indonesia, karena didukung oleh pusat bahasa yang

kuat dan hampir semua tenaga pengajarnya merupakan penutur asli bahasa asing tersebut.

Pusat bahasa tersebut menawarkan program 10 bahasa diantaranya;

a. Bahasa Inggris.
b. Bahasa China.(mandarin dan kanton)
c. Bahasa Indonesia (bahasa Indonesia dan dealek jawa)
d. Bahasa Korea.
e. Beberapa bahasa berikut yang ditawarkan sebagai pilihan tergantung permintaan.
   - Bahasa Jepang.
   - Bahasa Jerman.
   - Bahasa Prancis.
   - Bahasa Arab.
   - Bahasa Rusia.

Tujuan Pusat Bahasa Internasional adalah ingin melatih para siswa dalam kondisi sebagai berikut;

a. Standar internasional.
b. Percakapan sehari-hari.
c. Penngetahuan bahasa yang berguna untuk pengembangan karier yang ingin dicapai.
d. Program membaca dan mendengarkan secara komprehensif.
e. Kemampuan menulis.
f. Kertrampilan alih bahasa sederhana dan kemampuan berinterpretasi

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Siswa yang diharapkan dari Pusat Bahasa Internasional adalah sebagai berikut;

a. Para tenaga kerja yang membutuhkan kursus bahasa untuk penempatan yang mendesak baik dipasar dalam negeri maupun di luar negeri.
b. Program *upgrade* untuk khalayak umum.
c. Kertrampilan bahasa bagi PNS, bahasa inggris untuk kebutuhan kantor, dan bahasa inggris untuk pelayanan.
d. Program belajar bagi anak-anak dan remaja, ektrakurikuler.
e. Program alih bahasa dan interpretasi.
f. Program ujian/tes bahasa, TOEFL, TOEIC dan HSU.
g. *Sales cell* dan *servis centre*.

4.5.2 Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi- ICT Center

Strategi pengembangan pelatihan untuk pusat teknologi informasi dan komunikasi adalah untuk mempelajari berbagai program sebagai berikut;

a. Pengenalan untuk aplikasi komputer, ilmu dasar untuk *software* dan *hardware*.
b. Sistem pengoprasian dasar, *window Xp dan Visata, Linux*,dll
c. Software aplikasi perkantoran, office 2007 diantaranya *Words, Excel, Office outlock, Internet exploler, Microsof office.*
d. Jaringan, instalasi dan perawatan.
e. Pemeliharaan data dan program computer, pemeliharaan web.
f. Dasar internet, surat elektronik, *web mail, goggle, hotmail*.

PERPUSTAKAAN UNNES

g. Pembicaraan secar online dengan fasilitas *chatting, video call, video conference,*.

h. B*logging, internet group, facebook.*

i. Transaksi pembelian dan penjualan secara *on line*, melalui *E-Bay*, dan lainnya.

j. Desain grafis dan aplikasi, percetakan dengan *Corel Drow, Photo Shop, Auto Cat, Archicat, 3D Software.*

Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi menawarkan beberapa aplikasi sebagai berikut;

1. Desain komputer untuk bordir.
2. Desain komputer untuk industri batik.
3. Desain pola dan tehnik pengguntingan pada industri garmen dan sepatu.
4. Desain komputeruntuk industri percetakan.
5. Desain komputer untuk promosi dengan menggunakan teknologi computer.
6. Aplikasi komputer untuk desain interior dan perumahan,
7. Desain website, dan perawatan website.
8. Animasi computer.
9. Desain permainan computer.
10. Desain pemograman computer.
11. Data base computer.

4.5.3 Pusat Bisnis Terapan-ABC (Pusat Ekonomi Kreatif)

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Program pengembangan pelatihan yang ditawarkan untuk pusat bisnis terapan adalah sebagai berikut;

1. Aplikasi dan konsultasi umum.
   a. Aplikasi Produtivitas dan Inovasi, mengajarkan metode pelatihan sebagai berikut;
      - Bagaimana bersaing dengan waktu.
      - Bagaimana usaha untuk menghemat biaya melalui peningkatan produktivitas.
      - Meningkatkan nilai keuntungan melalui produktivitas dan inovasi.
      - Pertumbuhan dengan konsep produktivitas yang berbasis ekologi dan ramah lingkungan.
   b. Peranan Bisnis dan Karier, mengajarkan metode pelatihan sebagai berikut;
      - Penyuluhan bisnis.
      - Perencana karier.
      - Bagaimana membangun suatu karier.
      - Bagaimana mencari kerja.
   c. Kewirausahaan, mengajarkan metode pelatihan sebagai berikut;
      - Bagaimana memulai suatu usaha baru.
      - Perijinan untuk membuka usaha.
      - Pemerintahan yang baik dan bersih.
2. Manajemen umum dan aplikasi bisnis.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

a. Kertrampilan Kesekretariatan dan Administrasi, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Kertrampilan dalam menulis, termasuk penulisan CV.
- Kertrampilan berkomunikasi.
- Kertrampilan dalam wawancara.
- Kertrampilan berbahasa.

b. Keuangan, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Keungan mikro.
- Bagaimana cara meningkatkan modal.
- *Retail banking, financial mikro,* bank pasar
- Bank syariah.

c. Akuntansi, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Pembukuan.
- Akuntansi.
- Audit.
- Perpajakan

d. Pemasaran, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Promosi dan periklanan.
- Pengemasan.
- *Telemarketing*.
- *Multi level marketing*.
- Marketing kelembagaan.
- Marketing Internasional.

e. Manajemen Sumber Daya Manusia, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Perekrutan umum.
- *Outsorcing*.
- Perserikatan pekerja & lembaga pemerintahan pemerintah.

3. Perdagangan dan jasa.
   a. Perdagangan dan Industri, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;
      - Pengrajin batik atau pembatikan.
      - Sablon, percetakan, furnitur.
      - *Retail, Vision merchandise*.
   b. Perdagangan Internasional, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;
      - *Eksport import.*
      - *Letter of Credit*.
   c. Sektor Pariwisata, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;
      - Pemandu wisata, paket tour.
      - Pemaran hotel dan penerbangan.
      - Persewaan mobil, mini bus, dan bus wisata.
   d. Pusat Kebugaran, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;
      - IQ dan EQ.
      - Pusat pertolingan pertama.
      - Pusat rehabilitasi medis.
   e. Pelayanan Umum, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;
      - CSR.
      - Produk yang ramah lingkungan.
      - Hubungan kerjasama yang bagus.
4. Pengembangan kertampilan.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Mengajarkan pelatihan dengan cara mendirikan workshop diantaranya dengan melakukan workshop garmen, bordir, sablon, percetakan mesin dan digital, batik, perkayuan, pembuatan kue, desain, dan internasional.

4.5.4 Pusat Pelayanan Jasa Pariwisata

Kabupaten sragen mempunyai potensi yang besar dibidang pariwisata, dan Indonesia membutuhkan banyak SDM untuk didik menjadi pemandu wisata yang mempunyai keahlian dalam berbagai bahasa, target yang ingin dicapai adalah menjadi tenaga kerja sektor pariwisata di luar negeri.

Program pengembangan pelatihan yang ditawarkan adalah sebagai berikut;

a. Kursus pariwisata.
b. Jasa perhubungan dengan sektor pariwisata.
c. Pariwisata lainnya.

4.5.5 Pusat Teknologi Pertanian

Program pengembangan pelatihan yang ditawarkan untuk pusat teknologi pertanian adalah sebagai berikut;

a. Peternakan dan perikanan.
b. Pertanian dan ketahanan pangan.
c. Penyuluhan.
d. Perkebunan dan kehutanan.
e. Produk-produk ekologi dan pupuk organik.
f. Standar lingkungan hidup dan kadar polusi.
g. Unsur pendukung pertanian- *suprotan*.

PERPUSTAKAAN UNNES

h. Pengolahan makanan dan minuman.

4.5.6 Pusat Teknologi Teknik

Program pengembangan pelatihan untuk pusat teknologi teknik yang ditawarkan adalah sebagai berikut;

a. Kelas Otomotif. Dengan fasilitas sebagai berikut;

- Bengkel mobil gas didukung oleh Toyota dan Suzuki.
- Bengkel mobil diesel didukung oleh Isuzu dan Hino.
- Bengkel sepeda motor didukung oleh Honda dan Suzuki.

b. Kelas Teknik Mesin, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Komputerisasi permesianan motor bergabung dengan pusat teknologi informasi dan komunikasi.
- Mesin produksi.
- Proses pengelasan.
- *Pneumatic hydraulic.*

c. Kelas Listrik, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Teknik pendinginan.
- Elektronika.
- Motor listrik.

d. Kelas Konsentrasi, mengajarkan pelatihan sebagai berikut;

- Pembangunan kayu.
- Pembangunan batu.
- Konstruksi baja ringan.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

4.5.7 Pusat Kepedulian Khusus

Pusat kepedulian khusus ini diadakan untuk membantu siapa saja yang mempunyai kebutuhan khusus, seperti orang yang mempunyai kekurangan lambat dalam menagkap pelajaran, autis, hiperkatif, namun masih punya semangat untuk belajar.

Dengan program pengembangan pelatihan untuk program pusat Kepedulian Khusus adalah sebagai berkut;

a. Keperawatan/Pengasuh Anak.
b. Pusat Kebugaran dan Kesehatan.
c. Pengobatan Tradisional dan pengobatan Modern.

4.5.8 Pusat Koordinasi dan Kerjasama

Dengan bentuk program pengembangan pelatihan sebagai berikut;

1. Kios 3 in one.

   Menyediakan pelatihan, sertufikasi dan penempatan kerja dalam satu waktu dalam skala nasional.

2. Bursa kerja.

   Dikoordinir oleh Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan bekerjasama dengan *joobstreet.com*, sebagai langkah awal membuka lowongan pekerjan dari 47 perusahaan nasional.

3. Pusat produktifitas.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Menyediakan jasa konsultasi, pelatihan dan praktek kerja untuk memperlihatkan perbaikan produktivitas.

4. Ekonomi kreatif dan inovasi.

   Memfasilitasi inovasi dan produk hasil kreativitas dengan kombinasi design, investasi dan pemasaran guna menyakinkan bahwa desain ini memang layak dijual.

5. Pusat kerjasama.

   Bekerjasama dengan intstitusi dan kabupaten untuk mengembangkan proyek yang saling menguntungkan.

6. Pintu gerbang jasa investasi.

   Menjadikan Sragen sebagai jembatan untuk membuka investasi internasional, dengan lahan khusus dan harga berkembang, fasilitas gudang berikat, insentif pajak, dan fasilitas keuangan akan disediakan dengan basis kasus per kasus.

7. Jasa solusi bisnis. Seperti;
   - Kelayakan usaha.
   - Penawaran untuk dijual, penawaran untuk pembelian maupun peawaran untuk berinvestasi.
   - Fasilitas penunjang kantor dan keamanan.
   - Layanan Hukum dan juru tagih.

4.6 Analisis SWOT Sebagai Alat Formulasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati

Analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan suatu strategi perusahaan, menurut Rangkuti 2006:19

SWOT adalah singkatan dari lingkungan *internal strengths* (kekuatan) dan *Weaknesses* (kelemahan) serta lingkungan *eksternal opportunities* (peluang) dan *Treats* (ancaman) yangdihadapi didunia bisnis. Analisis didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan *(strengths)* dan peluang *(opportunities)*, namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan *(weaknesses*) dan ancaman *(threats)*

Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan, misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis (*strategic planner)* harus mnenganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Dalam penyusunan strategi pelatihan dan pengembangan BLK Technopark peneliti melakukan analisis SWOT dengan terlebih dahulu mengidentifikasi faktor kekuatan, kelemahan, peluang ,dan ancaman.

PERPUSTAKAAN
UNNES

Tabel 4.1
Matrik Faktor Internal dan Faktor Eksternal

Faktor internal	Faktor eksternal
1. Kekuatan a. Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi. b. Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in 1. c. Sumber daya pengajar yang professional d. Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja. e. Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. f. Memiliki *Output* yang berkompeten.	**1. Peluang** a. Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut. b. Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut. c. Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di Kabupaten Sragen. d. Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan. e. Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah. f. Banyaknya Lapangan kerja atau peluang kerja.
2. Kelemahan a. BLK tersebut masih dikategorikan baru. b. Standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun. c. Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan. d. Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru. e. Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai. f. Minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang.	**2. Ancaman** a. Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis. b. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia. c. Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi. d. Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan. e. Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan. f. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balailatihan kerja yang lain.

Sumber : Hasil Penelitian diolah 2011

Untuk mengetahui rating dari faktor-faktor tersebut digunakan angket

yang disebarkan kepada pengelola dan peserta didik di BLK Technopark Ganesha Sukowati.

Skala yang digunakan setiap item angketnya menggunakan rating atau skor dimana 1 menunjukan skor paling rendah yang berati kualitasnya paling rendah, sedagangkan skot 4 adalah menujukan kualitas jawaban yang paling tinggi. Maka apabila skornya 3 dan 4 menunjukan bahwa kualitasnya paling tinggi bagi kekuatan dan peluang, sebaliknya jika skor 1 dan 2 menujukan bahwa kulitasnya paling rendah untuk ancaman dan kelemahan bagi BLK tersebut. Karena setiap aspek diukur menggunakan angket sebanyak 6 item, maka untuk mengetahui tingkat kekutan dan kelemahan serta peluang dan ancaman untuk BLK Technopark Ganesha Sukowati dintreprestasikan mengunakan analisis diskriptif.

Mean tertinggi : 4

Mean terendah : 1

Rentang *mean* : 4-1 = 3

Panjang kelas *mean* : 3/4 = 0.75

Dengan menggunakan panjang kelas 0.75 dan mean terendah 1 maka dapat dibuat kreteria sebagi berikut.

Tabel 4.2
Kreteria Kekutan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman.

NO	Interval	Kekeutan dan peluang	Kelemahan dan Ancaman
1	3,26 - 4,00	Sangat tinggi	Sangat rendah
2	2,56 - 3,25	Tinggi	Rendah
3	1,76 - 2,50	Rendah	Tinggi
4	1,00 - 1,75	Sangat rendah	Sangat tinggi

4.6.1 Faktor Kekutan

Kekuatan dari BLK Technopark Ganesha Sukowati untuk jelasnya dapat dilihat dari rata-rata pendapat dari para peserta didik, guru dan pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati sebagai berikut;

Tabel 4.3
Mean Kekuatan BLK Technopark Ganesha Sukowati

No	Kekuatan	*Mean*	Keterangan
1	Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi	3.26	T
2	Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in 1.	3.30	ST
3	Sumber daya pengajar yang professional	3.07	T
4	Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.	2.67	T
5	Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat	3.00	T
6	Memiliki Output yang berkompeten	2.367	R
Mean	**Total *Mean***	**2.94**	**T**

Secara keseluruhan jumlah rata-rata kekuatan yang dimiiki BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah 2.94 pada intrerval kategori tinggi. Hal ini menunjukan bahwa kekuatan yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah tergolong tinggi. Dari keenam aspek tersebut yang menduduki interval paling tinggi adalah Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in , dengan rata-rata sebesar 3.30 pada interval 3.26 – 4.00 hal ini menujukan bahwa Fasilitas fisik, dintaranya adalah sebagai berikut ruang teori berbagai jurusan, laboraoirium bahasa, perpustakaan, asrama putra dan putri, masjid, listrik berkapasitas 400 Kva, telepon dengan 10 line, hutan kota dan instalasi pengolahan limbah, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in one sangatlah baik, dan sarana

pendukung berupa kios 3 in one yaitu sebagai pusat pelatihan, sertifikasi dan penempatan. serta pemasaran hasil pelatihan dan mengembangkan inovasi teknologi berbasis kompetensi yang berwawasan lingkungan yang memudahkan para peserta didik untuk memperoleh layanan berupa penempatan kerja.

Kekuatan lainya yang tergolong tinggi dalam mendukung pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi dengan rata-rata skor 3.26 pada interval 3.25-4.00. Sumber daya pengajar yang professional dengan rata-rata skor 3.07, Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja dengan rata-rata skor 2.06, dan Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan rata-rata skor 3.00. Ini dikarenakan oleh kepuasan para peserta didik terhadap berbagai aspek yang dimiliki oleh BLK Ganesha Sukowati di Sragen.

Sedangkan pada kategori memiliki *output* yang berkompeten mendapatkan skor 2.367 dan menempatkan pada kategori Rendah, ini mungkin dapat dikarenakan oleh faktor non teknis dimana di BLK tersebut masih baru yang baru dibangun pada tahun 2009 kemaren, dan belum banyak lulusan di BLK tersebut mendapatkan pekerjaan dengan dibuktikan dengan belum adanya data tentang kelulusan yang berhasil sukses.

4.6.2 Faktor Kelemahan

Dalam melakukan pengembangan menuju arah yang lebih baik tentunya ada kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki. dan dari rata-rata pendapat dari para peserta didik, guru dan pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati

sebagai berikut.

Tabel 4.4
Mean Kelemahan BLK Technopark Ganesha Sukowati

No	Kelemahan	*Mean*	Keterangan
1	BLK tersebut masih dikategorikan baru	2.33	R
2	Standar mutu pembinaan dan penilaian / evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun	2.23	R
3	Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.	1.77	R
4	Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru	2.20	R
5	Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai.	2.53	R
6	Minat dan Motivasi peserta didik yang masih kurang	2.434	R
Mean	**Total *Mean***	**2.25**	**R**

Berdasarkan tabel diatas rata-rata kelemahaan yang dimiliki oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah sebesar 2.25 yang teletak pada interval 1.76 – 2.50 yang menujukan tergolong rendah. Secara rata-rata kelemahan yang dihadapi oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati tergolong Rendah, Diantaranya yang menjadi kelemahan yaitu;

BLK tersebut masih dikategorikan baru, yang ditunjukkan dengan angka 2.27. BLK Technopark Ganesha Sukowati baru diresmikan pada bulan juli tahun 2009, dengan masih mudanya umur tersebut maka timbul asumsi bahwa BLK Technopark Ganesha Sukowati tersebut kalah bersaing dari segi start dengan BLK yang lebih dulu memulai menjalankan pelatihan.

Standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun. Yang ditunjukkan dengan angka 2.23.

Fenomena ini dapat ditunjukkan dengan belum adanya peningkatan standar mutu pembinaan peserta didik, pusat kegitan peserta didik, dan tingkat disiplin peserta didik yang sangat kurang, contohnya dalam mamasuki kelas dimana banyak peseta didik yang menunggu guru pengajar di depan kelas.

Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan, yang ditunjukkan dengan angka 1.77. Ini merupakan angka yang terkecil dari ke enam faktor kelemahan, ini menunjukkn bahwa sudah banyaknya peruahaan yang dapat dijadikan rujukan bagi peserta didik untuk dapat berkarier, BLK Technopark Ganesha Sukowati sudah memiliki 47 perusahaan nasional.

Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru. yang ditunjukkan dengan angka 2.20, kecenderungan para peserta didik hanyalah untuk mendapatkan peluang berusaha untuk bekerja di perusahaan adalah sedikit,ini dibuktikan dengan rendahnya angka dari kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru.

Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai sangatlah rendah ini di buktikan dengan tersedinya area hot spot yang disediakan untuk dapat mengakses beberapa informasi untuk mendapatkan pengetahuan baru, yang ditunjukkan dengan angka 2.53.

Minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang fenomena ini dibuktikan dengan rendahnya angka yang ditunjukkan dengan angka 2.433.

4.6.3 Faktor Peluang

Rata-rata tangagapan dari dari para peserta didik, guru dan pengelola BLK

Technopark Ganesha Sukowati sebagai berikut;

Tabel 4.5
Mean Peluang BLK Technopark Ganesha Sukowati

No	Peluang	*Mean*	Keterangan
1	Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut.	2.93	T
2	Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut.	3.1	T
3	Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen	3.10	T
4	Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan	3.30	ST
5	Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah	2.67	T
6	Banyaknya Lapangan kerja atau peluang kerja	2.934	T
Mean	**Total *Mean***	**3.01**	**T**

Secara totalitas, rata-rata perolehan skornya adalah sebesar 3.01 dan berada dalam interval 2.51 – 3.25 yang merupakan kategori tinggi. Hal tersebut menujukan bahwa BLK Technopark Ganesha Sukowati mepunyai peluang yang tinggi untuk dikembangkan secara optimal, sebab dengan adanya peluang yang sangat tinggi yakni memperoleh skor 3.30, dengan terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan, maka semakin banyaknya perusahaan yang bekerjasama ini berarti semakin banyaknya jumlah para peserta didik yang dapat tersalurkan ke perusahaan ataupun jaringan, ini menjadikan BLK Technopark Ganesha Sukowati semakin diminati oleh peserta didik.

Sedangakan beberapa faktor lainnya mendapatkan skor tinggi, dinataranya Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut. Mendapatkan skor 2.93, dengan otonomi daerah yang memberikan kebebasan suatu daerah

untuk mengatur rumah tangganya sendiri dan mengembangkan potensi yang dimiliki suatu daerah,dengan adanya UUD tentang otonomi daerah Kabupaten Sragen menggunakan kewenangan tersebut dengan sebaik mungkin dan berdapak bagus bagi perekonomian dan pengembangan potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Sragen tergali secara optimal.

Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut, mendapatkan skor 3.1, ini membuktikan bahwa BLK tersebut banyak diminati untuk dapat menciptakan keahlian dan kertrampilan, dengan dibuktikan dengan banyaknya program pelatihan di BLK tersebut, jadi para peserta didik banyak memiliki opsi pelatihan yang akan ditempuh guna menciptakan keahlian dan kertrampilan.

Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen, mendapatkan skor 3.10. Ini membuktikan bahwa tingkat pengangguran di kabupaten Sragen perlu mendapatkan kertrampilan supaya dapat meningkatkan statusnya, ini dibuktikan dengan penduduk Sragen pada tahun 2009 mencapai angaka 869.402 sedangkan angkatan kerja mencapai 521.641, dari penduduk Sragen yang 869.402, dan dari 521.641 orang adalah angkatan kerja sedangkan lainnya dapat berupa pengangguran, anak-anak, atupun orang yang belum dapat dikatakan golongan angkatan kerja dikarenakan berbagai alasan.

Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah, mendaptkan skor 2.67, dengan adanya BHP yang sesuai dengan program pemerintah berarti BLK tersebut dapat leluasa menerapkan beberapa program pelatihan dan pengembangan, dan akan menyebabkan peluang yang besar guna mengembangkan BLK di Kabupaten Sragen.

Banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja mendaptkan skor 2.934. dengan mendapatkan berbagai macam pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan kualitas kerja, sehingga semakin banyaknya lapangan kerja bagi siapa saja

yang sudah mendapatkan pelatihan dan kertrampilan di bidangnya masing-masing.

4.6.4 Faktor Ancaman

Dengan rata-rata tangagapan dari dari para peserta didik, guru dan pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati sebagai berikut;

Tabel 4.6
Mean Ancaman BLK Technopark Ganesha Sukowati.

No	Ancaman	*Mean*	Keterangan
1	Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.	2.40	R
2	Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia.	2.40	R
3	Tuntutan industry ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi	2.50	R
4	Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan.	2.53	R
5	Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.	2.57	T
6	Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain	2.63	T
Mean	**Total *Mean***	**2.506**	**R**

Secara totalitas, rata-rata perolehan skornya adalah sebesar 2,506 dan berada dalam interval 1.76 – 2.50, yang merupakan kategori rendah. Hal tersebut menujukan bahwa BLK Technopark Ganesha Sukowati mepunyai ancaman yang rendah untuk dapat bersaing,

Dari keenam aspek tersebut yang menduduki interval paling tinggi adalah Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan, dengan rata-rata sebesar 2.57, pada interval 2.56 – 3.35, hal ini menujukan bahwa adanya persaingan yang terjadi diantara BLK yang ingin mendaptkan jaringan

dari perusahaan, dengan memiliki jaringan yang banyak dari berbagai perusahaan memungkinkan adanya kerjasama dengan BLK tersebut guna menempatkan peserta didik yang sudah lulus dapat tersalurkan di perusahaan tersebut, dan BLK Technopark sebaiknya melakukan kerjasama dengan perusahaan secepatnya agar tidak kedahuluan dengan BLK lainnya. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain memperoleh angka 2.63, hal ini menunjukkan bahwa adanya ancaman dari persaingan program yang sama, di balai latihan kerja yang lain, yakni dengan persaingan program yang sama mengakibatkan adanya kompetensi untuk memperoleh pekerjaan semakin berat karena adanya program sejenis yang di buka oleh BLK lain, sehingga BLK Tecnopark tersebut harus melakuan inovasi dari program tersebut dengan cara meningkatkan kertrampilan ataupun keahlian supaya hasil dari program yang sama tersebut memperoleh nilai tambah dari perusahaan yang menyediakan lowongan kerja.

Sedangakan keempat faktor ancaman yang lain rata-rata mendapatkan kategori rendah dimana banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis, memperoleh skor 2.40, seperti halnya dengan beberapa unuversitas, ataupun lembaga lain. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia, mendapatkan skor 2.40, ini dibuktikan dengan adanya beberapa kerusakan alat/media untuk proses pelatihan, dan bahkan terjadinya tindak pencurian fasilitas yang ada. Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi, memperoleh skor 2.50, biasanya perusahaan memesan para tenaga yang terlatih ataupun secara keahlian lebih dari BLK Technopark, ini guna mendapatkan tenaga yang mampu

bekerja lebih profesional, dan dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan, memperoleh skor 2.53. era persaingan global memungkinkan BLK asing campur tangan di Indonesia dengan cara menguasai perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, sehingga lulusan dari BLK Technopark tidak mendapatkan tempat di perusahaan di Indonesia. Untuk itu BLK Technopark harus mengatasi ancaman tersebut dengan cara menentukan strategi jitu untuk meningkatkan kertrampilan dan kualitas agar tidak kalah bersaing dengan BLK asing.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Tabel 4.7
Faktor Strategis Internal BLK Technopark Ganesha Sukowati

Faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Bobot x rating
1. Kekuataan a. Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi.	0.113	3	0.342
b. Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in 1.	0.114	3	0.345
c. Sumber daya pengajar yang professional.	0.106	3	0.326
d. Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.	0.092	3	0.279
e. Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.	0.105	3	0.313
f. Memiliki *output* yang berkompeten	0.081	2	0.163
2. Kelemahan a. BLK tersebut masih dikategorikan baru.	0.081	2	0.162
b. Standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun.	0.080	2	0.160
c. Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.	0.063	1	0.063
d. Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru.	0.079	2	0.157
e. Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai.	0.091	3	0.272
f. Minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang	0.087	3	0.261
Jumlah	**1**		**2.820**

Tabel 4.8
Faktor Strategis Eksternal BLK Technopark Ganesha Sukowati

Faktor Strategis Eskternal	Bobot	Rating	Bobot x rating
1. Peluang			
a. Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut.	0.088	3	0.265
b. Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut.	0.095	3	0.284
c. Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen.	0.095	4	0.378
d. Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan.	0.099	3	0.296
e. Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah.	0.081	3	0.244
f. Banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja	0.083	3	0.250
2. Ancaman			
a. Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.	0.073	2	0.146
b. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia.	0.073	2	0.146
c. Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi	0.076	2	0.152
d. Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan.	0.077	2	0.155
e. Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.	0.078	2	0.157
f. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain.	0.080	3	0.241
Jumlah	**1,00**		**2.563**

Tabel 4.9
Matriks Space Analisis BLK Technopark Ganesha Sukowati

Potensi faktor Strategi Internal	Rating	Potensi faktor Strategi Eksnternal	Rating
Kekuatan		**Peluang**	
a. Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi.	3	a. Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut.	3
b. Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in 1.	3	b. Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut.	3
c. Sumber daya pengajar yang professional	3	c. Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen.	4
d. Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.	3	d. Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan.	3
e. Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.	3	e. Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah.	3
f. Memiliki *output* yang berkompeten.	2	f. Banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja.	2
Jumlah	**18**		**18**
Kelemahan		**Ancaman**	
a. BLK tersebut masih dikategorikan baru.	2	a. Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.	2
b. Standar mutu pembinaan dan penilaian / evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun.	1	b. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia.	2
c. Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.	2	c. Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi.	2
d. Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru.	2	d. Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan.	2
e. Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai.	3	e. Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.	2
f. Minat dan motivasi peserta didik	3	f. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balailatihan kerja yang lain.	3
Jumlah	**13**		**13**

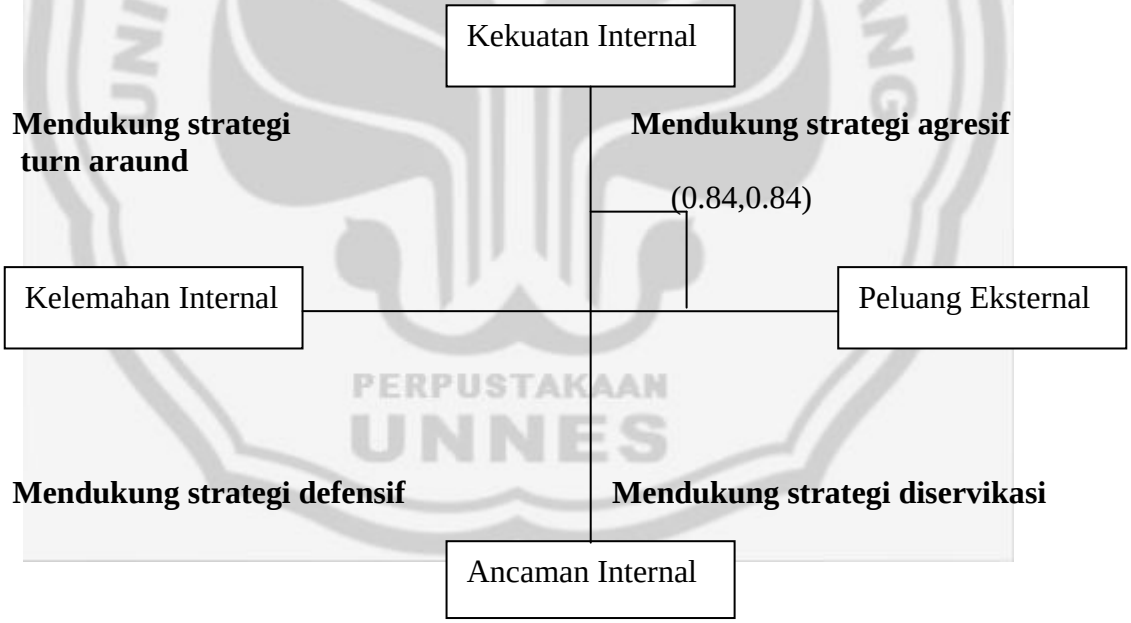
Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Rata-Rata Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman.

No	Uraian	Nilai
1	**Faktor Internal** a. Kekuatan b. Kelemahan	 3 2,16
2	**Faktor Eksternal** a. Peluang b. Ancaman	 3 2,16

Menentukan titik sumbu :

Kekuatan - kelemahan : 3 –2.16 = 0.84

Peluang - ancaman : 3 – 2.16 = 0.84



Gambar 4.2 Grafik Hasil Perhitungan Rata-Rata Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman.

Berdasrkan analisis faktor internal (IFAS) Berdasarkan gambar pada grafik diatas menunjukkan bahwa BLK Technopark didapatkan skor pembobotan untuk faktor kekuatan = 3 faktor kelemahan = 2.16 faktor peluang = 3 dan faktor ancaman = 2.16 sehingga diperoleh koordinat (0.84,0.84) titik potong berada pada kuadran I, yaitu BLK Technopark memiliki kekuatan dari segi internal sangat tinggi, dan dapat memanfaatkan peluang yang cukup tinggi dalam proses pelatihan dan pengembangan BLK Technopark dengan cara melakukan tindakan yang cukup agresif.

Analisis SWOT dilakukan pada faktor internal dan faktor eksternal yang secara langsung dapat memepengaruhi pengembangnya maupun peluang usaha dikawasan BLK Technopark.

4.7 Kebijakan dan Strategi

Pembangunan dan pengembangan BLK Technopark pada intinya adalah untuk menjadikan BLK sebagai tempat untuk pelatihan dan persiapan tenaga kerja terlatih. Dari hasil analisis SWOT menghasilkan empat (4) kemungkinan strategi alternatif, yaitu :

4.7.1 Strategi SO (*Strength and Opportunities*)

Strategi SO adalah strategi yang mengoptimalkan kekuatan (*strength*) untuk memanfaatkan peluang (*opportunities),* diantaranya ialah

a. Memafaatkan keleluasaan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut dengan cara membangun dan memperbaiki fasilitas fisik,

dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in1 supaya dapat leluasa dalam berinovasi.

b. Memanfaatkan banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen, dengan menyediakan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.

c. Memanfaatkan terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan, maka output atau lulusan yang berompeten di BLK memiliki andil untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

d. Memanfaatkan Banyaknya Lapangan kerja atau peluang kerja untuk menyediakan jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat

4.7.2 Strategi WO (*Weaknesses and Opportunities*)

Strategi WO adalah strategi yang meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) untuk memanfaatkan peluang (*opportunities*), diantaranya ialah

a. Memanfaatkan potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan sehingga peserta didik bisa membuka peluang usaha baru.

b. Memanfaatkan kesempatan dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan untuk memperbaiki sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.

c. Memaksimalkan banyaknya bapangan kerja atau peluang kerja untuk menumbuhkan minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

d. Memanfaatkan pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah, untuk memperbaiki standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun.

4.7.3 Strategi ST (*Strength and Threats*)

Strategi ST adalah strategi yang menggunakan kekuatan (*strength*) untuk mengatasi ancaman (*threats*), diantaranya ialah

a. Memanfatkan sumber daya pengajar yang professional untuk menjadikan tenaga ahli di bidangnya, supaya mempersempit persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.
b. Memanfaatkan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja untuk mengatasi tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi.
c. Memanfaatkan jurusan atau program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mengatasi ancaman meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.

4.7.4 Strategi WT (*Weaknesses and Threats*)

Strategi WT adalah strategi yang meminimalkan kelemahan (weaknesses) dan menghindari ancaman (*threats*), diantaranya ialah

a. Memperbaiki standar mutu pembinaan dan penilaian /evaluasi kegiatan kemahasiswaan, dan disiplin untuk mengantisipasi banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.

PERPUSTAKAAN UNNES

b. Memperbaiki fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan untuk mengantisipasi persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain.

c. Memperbaiki minat dan motivasi peserta didik supaya tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa tercapai.

Dari hasil analisis SWOT yang dilakukan, BLK Tecnopark kedalam Kuadran Pertama pada diagram SWOT, adapun alternatif strategi yang digunakan, adalah SO (*Strength and Opportunities*), dengan pertimbangan bahwa BLK Tecnopark mempunyai potensi untuk program pelatihan dan pengembangan, akan tetapi belum termanfaatkan secara optimal, untuk itu dalam mengembangkan BLK Tecnopark harus menciptakan strategi dengan menggunakan kekuatan (*strength*) untuk memanfaatkan peluang (*opportunities*). Oleh karenanya atas dasar hasil analisis lingkungan internal dan lingkungan eksternal (SWOT) tersebut di atas, maka kebijakan pelatihan dan pengembangan BLK Technopark diarahkan untuk :

1. Dalam proses pengembangan, yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut;

   a. Memperbaiki standar mutu pembinaan dan penilaian kegiatan kemahasiswaan, dan menyediakan berbagai sarana dan prasarana, yang berfungsi untuk mempermudahkan dalam proses pelatihan dan pengembangan.

   b. Kerjasama dengan jarigan atau perusahaan ditingkatkan supaya dapat terjalin hubungan saling menguntungkan, bagi peserta didik mereka mendapatkan tempat pekerjaan setelah mereka lulus nanti,

dan bagi perusahaan, mendapatkan SDM atau karyawan dari BLK tersebut.

c. Mengembangkan sumber daya pelatihan.

2. Dalam proses pelatihan, yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut;

a. Perlu dibuka kelas tentang kewirausahaan supaya lebih menarik, dan bersifat i*nteraktif* untuk menumbuhkan minat peserta didik untuk dapat berwirausaha.

b. Mengadakan workshop yang berguna untuk mengetahui permintaan dunia kerja dan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Tabel 4.11
Matriks SWOT Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal BLK Technopark Ganesha Sukowati.

Faktor Internal	**Kekuatan**	**Kelemahan**
	1. Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi. 2. Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in1 3. Sumber daya pengajar yang professional 4. Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja. 5. Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat 6. Memiliki *output* yang berkompeten	1. BLK tersebut masih dikategorikan baru. 2. Standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun. 3. Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan. 4. Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru. 5. Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai. 6. Minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang
Faktor Eksternal		

Peluang	**Strategi SO**	**Strategi WO**
1. Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut. 2. Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut. 3. Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen. 4. Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan. 5. Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah. 6. Banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja.	1. Memafaatkan keleluasaan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut dengan cara membangun dan memperbaiki fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in1 supaya dapat leluasa dalam berinovasi. 2. Memanfaatkan banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen,dengan menyediakan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja 3. Memanfaatkan terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan, maka *output* atau lulusan yang berompeten di BLK memiliki andil untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. 4. Memanfaatkan banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja untuk menyediakan jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat	1 Memanfaatkan potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan sehingga peserta didik bisa membuka peluang usaha baru. 2 Memanfaatkan kesempatan dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan untuk memperbaiki sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan. 3 Memaksimalkan banyaknya Lapangan kerja atau peluang kerja untuk menumbuhkan minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang. 4 Memanfaatkan Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah,untuk memperbaiki Standar mutu pembinaan dan penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun
Ancaman	**Strategi ST**	**Strategi WT**
1. Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis. 2. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia. 3. Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi. 4. Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan. 5. Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan. 6. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain.	1. Memanfatkan Sumber daya pengajar yang professional untuk menjadikan tenaga ahli di bidangnya, supaya mempersempit persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis. 2. Memanfaatkan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja untuk mengatasi tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi. 3. Memanfaatkan jurusan atau program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mengatasi ancaman meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.	1. Memperbaiki standar mutu pembinaan dan penilaian / evaluasi kegiatan kemahasiswaan, dan disiplin untuk mengantisipasi Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis 2. Memperbaiki fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan untuk mengantisipasi persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain. 3. Memperbaiki minat dan motivasi peserta didik supaya Tuntutan industry ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa tercapai.

4.8 Peluang Usaha di BLK Tchnopark Ganesha Sukowati

Dari hasil wawancara dan dokumentasi, prospek atau peluang usaha yang dapat dikembangkan di BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah:

4.8.1 Produk Andalan

Produk andalan di BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah mencetak keahlian dan kertrampilan dalam berbagai bidang dengan cara proses pelatihan, ciri kas dari BLK adalah sebagai balai atau tempat yang bertujuan untuk mendapatkan kertrampilan ataupun keahlian yang ingin didapatkan oleh peseta. didik yang sesuai dengan keinginannya.

4.8.2 Kesempatan Bekerjasama dan Kareir dengan BLK Technopark Ganesha Sukowati.

Diantaranya adalah sebagai berikut;

a. Jasa pelatihan dan tenaga kerja, diantaranya adalah;

1. Membutuhkan dukungan anda untuk menjadi pusat pelatihan yang terbesar dan bersertifikasi serta sebagai kantor penempatan kerja karena kami adalah organisasi khas yang dibiayai oleh pemerintah yang menyediakan 3 macam jasa gratis sekaligus yakni;
   - Melatih pekerja dengan pelatihan dasar.
   - Menyediakan sertifikasi.
   - Membantu proses pelatihan dalam mencari kerja
2. Bank BRI maupun perbankan lainnya disiapkan untuk mendukung layanan 3 in 1, dukungan financial untuk para lulusan dalam

mencari pekerjaan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan maupun karier dan permodalan untuk wirausaha.

3. Dukungan institusi baik lokal maupun internasional untuk memberikan nilai lebih sehingga BLK Technopark dapat memperbaiki kualitas maupun kwantitas layanan kami.
4. Bekerjasama dengan perusahaan peyalur tenaga kerja(PTJKA), untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja yang disalurkan, menyediakan tenaga kerja yang berkemampuan bagus untuk ditempatkan diluar negeri.
5. Perusahaan dari berbagai negara yang ingin melatih tenaga kerjanya untuk mempunyai kemampuan berbagai macam bahasa dan kertrampilan di berbagai sektor.
6. Perusahaan penyedia kerja, seperti *Jobstreet.com*, *manpower.com*. berbagi *visi* dan *data base* serta aplikasi dengan BLK Technopark untuk menunjang kerjasama yang saling menguntungkan.

b. Petugas keamanan(Satpam)

BLK Technopark didukung oleh satuan polisi skala kecil beserta petugas keamanan(satpam) yang diseleksi sesuai dengan standar polisi.

c. Pelatihan tenaga penjual(SPG/SPB).

BLK Technopark sanggup melayani kebutuhan tenaga penjualan untuk berbagai sektor industri dengan berbagai bahas baik lokal maupun luar negeri.

d. Investor dan rekanan.

BLK Technopark mencari investor, rekanan, dan pelaku usaha yang mampu memberikan proyek-proyek untuk bias dijalankan tim kami dengan biaya yang rendah.

e. Manajer triner dan proyek.

Sebagai BLK yang baru saja berdiri, yang mengusung konsep baru, BLK Technopark i membutuhkan masukan dari kalangan cendekiawan yaitu *professor, doctor, instruktur* dan manajemen proyek, dengan jaminan yang bagus berbasis pembagian pendapatan.

f. Penemu dan Inovator.

BLK Technopark menyambut baik berbagai penemuan baru, invasi dan ide cemerlang untuk mewujudkan penemuan maupun terobosan baru yang berguna dan bernilai sosial dan komersial sehingga bisa dipasarkan.

g. Jaringan agen dan distributor, seluruh Indonesia dan seluruh Dunia.

Produk yang akan dipasarkan adalah sebagai berikut;

1. Beras Sragen *One*, beras *organic* dan *non organic* kualitas terbaik, bulir panjang dan harum. BLK Technopark butuh distributor untuk memasarkannya, dengan suatu fakta kapasitas produksi sebanyak 200.000 ton per tahun.
2. Pupuk *bio organic, decomposer*; *pupuk one*, pupuk decom dan pupuk *kompos one*.
3. Batik Sragen. Batik yang dihasilkan setiap tahunnya adalah untuk menyuplai batik keris, danarhadi, semar, dan lainnya
4. Kue organik Sragen.
5. Furniture dan kerajinan.

h. Kemampuan bahasa dan teknikal.

Dengan memliki ijin resmi untuk melatih bagi siapa saja yang ingin bekerja diluar negeri dengan kemampuan berbagai ketrampilan dan bahasa, dan ijin penempatan baik di dalam negri maupun di luar negri.

i. Workshop desain dan pecetakan.

BLK Technopark memiliki banyak desain grafis yang siap dengan karya desainnya baik logo, grafis dan lain-lainnya untuk bekerjasama saling menguntungkan .

j. Pemasaran *online*.

Dimanapun, disektor manapun anda bekerja, BLK Technopark dapat membantu mendesainkan, membuat dan merawat *website* anda, BLK Technopark membantu untuk mengolah permintaan yang masuk dan mengirimkan kesempatan bisnis yang terseleksi.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Strategi pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati.

Pengembangan yang telah dilakukan oleh pengelola pada umumnya lebih cenderung kepada pengembangan program pelatihan.

Program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah;

1. Pelatihan berbasis kompetensi program peningkatan kualitas dan produtivitas tenaga kerja (PKPTK). dan
2. Pelatihan swadana.

Sedangkan dari program strategi pengembangan, didapatkan dari hasil analisis SWOT menghasilkan empat (4) kemungkinan strategi alternatif, yaitu :

1. Strategi SO, diantaranya adalah sebagai berikut:
    a. Memafaatkan keleluasaan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut dengan cara membangun dan memperbaiki fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in1 supaya dapat leluasa dalam berinovasi.

b. Memanfaatkan banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di Kabupaten Sragen, dengan menyediakan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.

c. Memanfaatkan terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan, maka *output* atau lulusan yang berkompeten di BLK memiliki andil untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

d. Memanfaatkan banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja untuk menyediakan jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Strategi WO, diantaranya adalah sebagai berikut:

e. Memanfaatkan potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan sehingga peserta didik bisa membuka peluang usaha baru.

f. Memanfaatkan kesempatan dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan untuk memperluas kesempatan dengan sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.

g. Memaksimalkan banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja untuk menumbuhkan minat dan motivasi peserta didik yang masih kurang.

h. Memanfaatkan pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah, untuk memperbaiki standar mutu pembinaan dan

PERPUSTAKAAN UNNES

penilaian/evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun.

3. Strategi ST, diantaranya adalah sebagai berikut:
   d. Memanfatkan sumber daya pengajar yang professional untuk menjadikan tenaga ahli di bidangnya, supaya mempersempit persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.
   e. Memanfaatkan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja untuk mengatasi Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi.
   f. Memanfaatkan jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mengatasi ancaman meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.
4. Strategi WT, diantaranya adalah sebagai berikut:
   d. Memperbaiki standar mutu pembinaan dan penilaian/ evaluasi kegiatan kemahasiswaan, dan disiplin untuk mengantisipasi banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.
   e. Memperbaiki fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan untuk mengantisipasi persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain.
   f. Memperbaiki minat dan motivasi peserta didik supaya tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa tercapai.

2. Peluang usaha yang tercipta dalam Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati. Adalah.
   1) Produk andalan layak dijual.

2) Kesempatan bekerjasama dan kareir dengan BLK Technopark Ganesha Sukowati.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, saran yang dapat diberikan peneliti dalam strategi pelatihan dan pengembangan BLK Technopark Ganesha Sokowati, untuk kedepannya adalah:

1. Pegelola hendaknya memperluas jaringan kerjasama, dengan jarigan atau perusahaan.
2. Sering mengadakan workshop yang berguna untuk mengetahui permintaan dunia kerja dan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. Sebaiknya pengelola dan komite relasi industri bekerjasama untuk mendapatkan terobosan baru yang akan di aplikasikan ke dalam program pelatihan di BLK Technopark.
4. Meningkatkan penyuluhan-penyuluhan kepada masyarakat di Kabupaten Sragen tentang pentingnya kertrampilan dan keahlian dalam dunia kerja, supaya dapat berlatih dalam pelatihan berbasis kompetensi program peningkatan kualitas dan produtivitas tenaga kerja (PKPTK).
5. Peserta didik sebaiknya menjaga sarana dan prasarana agar mesin atau pendukung pelatihan tidak cepat rusak dan bisa bermanfaat bagi peserta didik yang lain.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmita, Raharjda. 2005. *Dasar- dasar Ekonomi Wilayah*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arsyad, Lincolin. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: STIE YKPN

Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Asumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta; Bumi Aksara.

Cush Way Barry. 1996. *Human Resaurce Managemen. The Fast Track.* Jakarta; PT. Elexmedia Komputendo. (Terjemahan)

Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta; PT. Macanan Jaya Cemerlang

Dun Bellante dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Fakultas Ekonomi UI.

Dosen Fakultas Teknik UMSIDA. 2010. Kajian Teoritis. *Pengembangan BLK Surabaya menjadi BLK berkelas Internasional, (telaah lingkungan).* http://www.google.co.id (29 Juli 2010). Jam 10,00 wib

Jauk dan Guek. 1997. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta; Gelara Aksara Pratama.

Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UI Press.

Sony, Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Liberty

Suparmoko. 2001. *Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah.* Yogyakarta : Bumi Aksara

Surya, Sutan. 1996. *Panduan Menulis Skripsi*. Yogyakarta : Pustaka Pena..

Taufiza, ivan. 2009. *Strategi Pengembangan SDM di Indonesia kedepan.* http://www.google.co.id (29 Juli 2010). Jam 12,00 wib

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Jakarta; Sinar Grafika.

Umar, Husen. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta ; PT Gramedia Pusaka Utama.

Winardi. 1998. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Bandung : Tarsitu

Windarti, Sri. 2010. *Dinamika Pelatihan dan Pengembangan*. Sman 1 Ngemplak Boyolali ; Aankhabibirrahman Blog. wordpres. com (29 November 2010). Jam 09,01 wib

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

PENGANTAR

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada

Yth.Bpk/Ibu/Sdr

Di Tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penyususnan skripsi yang berjudul "**STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BALAI LATIHAN KERJA TECHNOPARK GANESHA SUKOWATI DI KABUPATEN SRAGEN"** maka saya mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir. Sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Saya sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dan akan tetap dijaga kerahasianya, karena hasilnya semata-matahanya untuk kepentingan penelitian. Untuk itu saya mohon untuk menjawab jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas batuan dan kesedian Bpk/Ibu/Sdr dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

PERPUSTAKAAN UNNES

Semarang, 2010
Peneliti

IhsanMusthofa

3353405075

DAFTAR KUESIONER

No. responden: ……

(diisiolehpeneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :……

Jabatan :……

Pekerjaan Pokok :……

Pendidikan Terakhir :……

Tentukan *Skor* dari masing-masing factor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman), berikut ini dengan tanda (X) pada pilihan Bpk/Ibu/Sdr/I yang menurut anda paling sesuai.

Untuk faktor Internal Untuk Faktor Eksternal.

SS: Sangat Setuju	TS : Tidak Setuju
S : Setuju	KS :Kurang Setuju.
KS : Kurang Setuju	S : Setuju.
TS : Tidak Setuju	SS : Sangat Setuju

1.RANTING FAKTOR INTERNAL	SS	S	KS	TS
A.KEKUATAN				
1. Mempunyai kawasan terpadu yang diintegrasikan untuk kegiatan pelatihan kerja, penbangunan teknologi, dan kegiatan ekonomi.				
2. Fasilitas fisik, dan fasilitas pendukung yakni kios 3 in 1.				
3. Sumber daya pengajar yang professional				
4. Tersedianya kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja.				
5. Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.				
6. Memiliki Output yang berkompeten.				

PERPUSTAKAAN UNNES

B. KELEMAHAN				
1. BLK tersebut masih dikategorikan baru.				
2. Standar mutu pembinaan dan penilaian / evaluasi kegiatan kemahasiswaan belum ada, dan disiplin sangat menurun.				
3. Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan.				
4. Kecenderungan peserta didik yang tidak menerapkan pelatihan untuk membuka peluang usaha baru.				
5. Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan kemahasiswaan masih kurang memadai.				
6. Minat dan Motivasi peserta didik yang masih kurang.				
2. RANTING FAKTOR EKSTERNAL	TS	KS	S	SS
A. PELUANG				
1. Keluasan pemerintah daerah untuk mengembangkan BLK tersebut.				
2. Potensi pelatihan dan pengembangan yang akan menciptakan keahlian dan kertrampilan di BLK tersebut.				
3. Banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di kabupaten Sragen.				
4. Terbukanya kesempatan yang luas dengan bekerjasama dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan.				
5. Pembentukan BLK untuk menjadi BHP sesuai program pemerintah.				
6. Banyaknya Lapangan kerja atau peluang kerj				
B. ANCAMAN				
1. Banyaknya persaingan lembaga pendidikan formal, yang membuka program yang sejenis.				
2. Kesadaran para peserta didik untuk menjaga fasilitas yang tersedia.				
3. Tuntutan industry ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi.				
4. Dengan ikutnya Indonesia dalam perjanjian WTO sangat besar kemungkinan BLK asing terlibat dalam bidang pendidikan.				
5. Meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.				
6. Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balailatihan kerja yang lain.				

PEDOMAN WAWANCARA

STRATEGI PENGEMBANGAN BALAI LATIHAN KERJA TECHNOPARK GANESHA SUKOWATI DI KABUPATEN SRAGEN.

Instrumen: Wawancara
Pengelola BLK TechnparkGaneshaSukowati
Nama :……
Jabatan :……
pendidikanterakhir :……
Hari : ……

No	Pertanyaan	Deskripsi
1.	Bagaimana strategi pelatihan BLK Technopark GaneshaSukowati?	
2.	Kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi dalam proses pelatihan dan pengembangan?	
3.	Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
4.	Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
5.	Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
6.	Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?	

PEDOMAN WAWANCARA

STRATEGI PENGEMBANGAN BALAI LATIHAN KERJA TECHNOPARK GANESHA SUKOWATI DI KABUPATEN SRAGEN.

Instrumen: Wawancara
Guru / pengajar BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama :……

Jabatan :……
pekerjaan :……
pendidikan terakhir :……
Hari :……

No	Pertanyaan	Deskriptif
1.	Jurusan apakah yang Anda ajarkan pada BLK Technopark Ganesha Sukowati ini?	
2.	Kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi dalam proses pelatihan dan pengembangan?	
3.	Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
4.	Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
5.	Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
6.	Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
7.	Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mengajarkan program studi yang Anda ajarkan?	

PEDOMAN WAWANCARA

STRATEGI PENGEMBANGAN BALAI LATIHAN KERJA TECHNOPARK GANESHA SUKOWATI DI KABUPATEN SRAGEN.

Instrumen: Wawancara

Para pesertadidik BLK TechnparkGaneshaSukowati
Nama :…….
Program studi :……
Pekerjaan :……
pendidikanterakhir :……
Hari :……

No	Pertanyaan	Deskripsi

1.	Jurusan apakah yang Anda ambil dalam pelatihan di BLK Technopark GaneshaSukowatiini?	
2.	Apakah tujuan Anda mengikuti pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
3.	Setelah Anda mendapatkan pelatihan d BLK ini, apakah keahlian yang diperoleh akan dikembangkan untuk membuka usaha sendiri?	
4.	Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mendapatkan keahlian di BLK Technopark Ganesha Sukowati?	
5.	Hal- hal apakah yang perlu dibenahi dalam menciptakan proses pelatihan yang mendukung?	

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Wawancara dengan Pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.
Pengelola BLK TechnparkGaneshaSukowati
Nama : Wahyudo Tora Hananto, S.H, M.H
Nip : 9840702010011023
Jabatan : Seksi Umum Dan Keuangan.
Pendidikan Terakhir : Magister/S2
Hari : Selasa, 28, Desember 2010

1. Bagaimana strategi pelatihan BLK Technopark GaneshaSukowati?

   Uraian jawaban : “ pelatihan di BLK Technopark itu bersumber dari dana dari DAK dari propinsi, kita ada banyak pelatihan seperti bordir, ngelas listrik, dan otomotif mobil, itu semua ditentukan anggarannya untuk melakukan pelatihan tersebut. Setelah itu semua, mereka disalurkan kerja di perusahaan-perusahaan. Kita sendiri yang mencari orang yang akan dilatih dengan sosialisasi ke kecamatan-kecamatan, dimana setelah mereka disini ngak semuanya bias masuk, kita seleksi dulu mulai dari seleksi psikologi, kesehatan dan sebagainya. Dan hasilnya nanti kita umumkan yang lolos seleksi siapa saja. Nanti kita latih sekitar

satu sampai dua bulan dan dicarikan tempat magang,magangnya sekitar tiga sampai lima bulan di perusahaan-perusahaan. Dan setelahnya tergantng dari perusahaan tersebut apakah diperpanjang ataukah tidak, dan ngak semua diperpanjang kan tergantung mereka itu sendiri, gimana kerjanya''. Dan disini ada pelatihan swadana dimana orang yang akan dilatih harus membayar uang, misalkan ngelas kan kita butuh material untuk ngelas tersebut, kalau bordir kita kan juga perlu kain, benang, dan tetek mbengek untuk itu. Setelah itu mereka akan disalukan kerja, dan ngak sampai satu atau dua minggu mereka sudah dipesan oleh perusahaan''.

2. Kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadap idalam proses pelatihan dan pengembangan?

   Uraian jawaban : " Kesulitan-kesulitan yang dihadapi Sebenarnya banyak dek, kita melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program peningkatan Kualitas dan Produtivitas Tenaga Kerja (PKPTK). Itu tidak ada dananya, kita harus melaksanakan pelatihan itu dananya belum ada, kita dapat dana darimana? Ya kita cari pinjaman dulu, dan baru akan diganti uang setelah kegiatan selesai. menurut saya kalau mengadakan kegiatan pelatiahan itu dananya keluar dulu ngak mungkin harus, ada LPJ dulu baru uang itu keluar.

3. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " konsep Technopark adalah berbasis produk, diharapkan disini bias membuat produk untuk pengembangan di masyarakar atau berguna di masyarakat, tidak sekedar pelatihan pendidikan semata tetapi juga bagiamana di Technopark tersebut bias mengembangkan produk yang berguna di masyarakat.

4. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " disini pengajarnya kebanyakan sudah memenuhi, nak PNS yo dia PNS yang pilihan lah, disini itu PNS yang ngak sembarangan, bisa dibilang PNS yang masuk di Technoparkini terbaik disautuannya di bidang masing-masing, sebagian besar ndak PNS karena mereka udah di atas umur, tetapi mereka di kontrak profesi, dan sudah banyak yang bersertifikasi Nasional.

5. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ Saya kira sarana sudah lebih dari cukup, disini alatnya paling lengkap, coba lihat di hangar itu…….alat-alat disini bisa dibilang solo Technopark tidak ada apa-apanya.

6. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ jurusan ini disesuaikan dengan kebutuhan di masyarakat, komputer, bahasa inggris, dan lain lainnya. Kita sesuaikan dengan kebutuhan di masyarakat, kalupun belum ada kita adakan workshop yang dibutuhkan di masyarakat.

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Pengelola BLK TechnparkGaneshaSukowati

Nama : Utut Windhu Suhendro. SE

Nip : 9840702010020011

Jabatan : Seksi Umum Dan Keuangan.

pendidikanterakhir : Sarjana/S1

Hari : Selasa, 28, Desember 2010

1. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ konsep Technopark sendiri memang bikin sedemikian rupa untuk menjadikan hal yanglebih maju,bias dikatakan juga untuk masalah konsep kita bias memikirkan bagiaman bisa menonjolkan strategi di dalam kita pelatihan, penempatan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ SDA disisni secara umum sangatlah bagus khususnya,memang itu bisa dibuktikan dengan dengan bukti-bukti yang ada

seperti contohnya banyak tenaga pengajar disini yang bias menyalurkan peserta didik ke perusahaan atau pabrik yan sesuai dengan bidangnya.

3. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ sarana fisik kita selangkah lebih maju di kabupaten Sragen, kita menggunakan istilahnya alat-alat yang mungkin bisa dikatakan jarang sekali yang ada di daerah sini, mungkin itu memang menggunakan saran fisik yang lebih maju

4. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ menurut saya memang sesuai dengan kebutuhan di masyarakat karena disini kebanyakan yang ikut tidak perlu mengikitu bangku kuliah dulu, STM/SMA dan didesain untuk masyarakat supaya bisa berdikari, istilahnya itu mempunyai kertrampilan untuk menggunakan jasa mereka untuk mencari mata pencaharian sendiri atau mungkin bisa dicari yang sesuai dengan spesifikasinya masing-masing.

PERPUSTAKAAN
UNNES

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Pengelola BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Pengelola BLK TechnparkGaneshaSukowati
Nama : Widhi Kurnia Adi. SE

Nip : 9840702010050024

Jabatan : Manajer Pemasaran.
pendidikanterakhir : Sarjana/S1
Hari : Rabu,29. Desember 2010

1. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " konsep Technopark merupakan badan untuk pelatihan siswa atau bertaraf kompetensi peserta didik,diharapkan dari pelatihan tersebut mendapatkan kompetensi apa yang di latihkan di Technopark. Misalkan otomatif mobil, dimana dari belum tahu dari mesin mesin mobil dan bensin menjadi bias menservis atau memperbaiki mobil..

2. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " untuk sementara saat ini di Technopark pengajar-pengajarnya memang ada yang bersertifikat adsesor ada pula guru dari SMK yang disitu mempunyai kompetisi lebih disbanding guru pelatihan di Sragen. guru pengajar yang belum mempunyai sertifikasi pengajar itu diusulkan untuk pendidikan untuk bersertifikat pengajar.

3. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ bisa dilihat saraa fisik terlihat cukup megah baik saran fisik terutama untuk pelatihan saya kira sudah cukup banyak yang modern, misalkan dari mesin tecmednya itu punya GNP, kemudian bordir kita juga punya computer yang berbasis komputer tidak manual lagi, dan mungkin dari otomatif mobil itu ada sistim balancing, dan sistim balancing yang berbasis komputer juga, jadi saya kira secara fisik lebih baik, dan didalamnya alat-alat yang kita miliki juga sudah modern.

4. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ di BLK Technopark ini sementara ada 8 jurusan, saya kira jurusan-jurusan yang ada di BLKini sebagai pusat pelatihan yang berbasiskan masyarakat, jadi itu saya kira sudah pas dengan kebutuhan masyarakat, contohnya banyak sekali kendaraan kita membuka pelatihan otomotif mobil dan sepeda motor, itu pas dengan kebutuhan di masyarakat, mungkin ada juda garmen, menjahit, dan bordir itu juga ada di Technopark mungkin ada yang lain-lainnya. Saya kira di dalam pelatihan di Technopar ini sudah berguna untuk masyarakat, dan diharapkan dia bisa mandiri yang pertama, dan yang kedua bisa masuk ke perusahaan-perusahaan yang bisa mengaplikasikan alat-alat tersebut.

PERPUSTAKAAN
UNNES

HASIL WAWANCARA
Wawancara dengan Pengajar BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Guru / pengajar BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama : Hasanudin Dwi Sabdo S.Pd
Jabatan : Seksi Pelatihan
pekerjaan : Tenaga Pengajar teknologi Otomotif mobil
pendidikanterakhir : S1
Hari : Selasa, 28, Desember 2010

1. Jurusan apakah yang Anda ajarkan pada BLK Technopark Ganesha Sukowati ini?

   Uraian jawaban : " jurusan yang saya ampu di BLK Technopark ini adalah teknologi Otomotif mobil dan saya disini mengampu sebagai seksi pelatihan di BLK Technopark.

2. Kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi dalam proses pelatihan dan pengembangan?

   Uraian jawaban : " menurut pendapat saya kesulitan yang saya hadapi di BLK Technopark ini adalah Keterbatasan jumlah instruktur yang tidak sebanding dengan jumlah peserta pelatihan menimbulkan kesulitan dalam hal regulasi jam pelatihan, misalkan ya dek, dalam satu hari, ataupun dihari yang selanjutnya, dimana para pengajar dihadapkan pada masalah pergantian jam pelatihan sehingga para pengajar disulitkan oleh masalah pelayanan program pelatihan yang menoton itu-itu saja sehingga pelayanan bagi para peserta didik kurang maksimal.

3. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : "konsep Technopark ini adalah konsep dimana berbagai macam pelatihan yang ada di sini dibuat sedemikian rupa sehingga menyerupai taman dengan mengaplikasikan teknologi tentunya, sehingga para peserta didik disini bisa mengaplikasikan dengan langsung menggunakan alat yang tersedia, bukan hanya teori yang di utamakan, tetapi disini yang lebih di unggulkan adalah prakteknya.

4. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " ya bisa dilihat sendiri dek, saya di Technopark Ganesha Sukowati ini sebagai pengajar yang sudah mendapatkan gelar sarjana pendidikan dan mempunyai sertifikat pelatih yang saya dapatkan di penataran-penataran yang diadakan oleh pemerintah.

5. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ menurut pendapat saya tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati ini sudah cukup modern,dimana alat-alatnya tidak dijumpai di BLK di Kabupaten Sragen dan eks karesidenan Surakarta, dan boleh dibilang Fasilitas Fisik dan Fasilitas penunjang dalam pelatihan yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati ini sudah cukup modern.

6. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “menurut pendapat saya rasanya sudah pas dengan kebutuhan di masyarakat, contohnya, saya disini kan mengajarkan pelatihan teknologi Otomotif mobil, dan disini nanti akan diberikan tentang pengajaran bagaimana perawatan mobil, seluk beluk tentang mesin mobil, bagaimana cara menservis mesin mobil. Yang menjadikan peserta didik yang mampu mempelajarinya, sehingga nanti para peserta didik bisa mengaplikasikannya dengan cara mendirikan bengkel mobil sendiri, ataupun nanti mampu bekerja di perusahaan otomotif mobil itu sendiri dek.

7. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mengajarkan program studi yang Anda ajarkan?

   Uraian jawaban : “ ya banyak dek sebenernya, itupun tergantung keinginan yang diinginkan dari peserta. contohnhya yakni menjadi tenaga pekerja di bengkel-bengkel mobil, dan sebagai tenaga kerja di pabrik-pabrik mesin ataupun onderdil di perusahaan milik Honda seperti Astra, dan lain lainnya.

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Pengajar BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Guru / pengajar BLK Technpark Ganesha Sukowati

Nama : Sugiyanto S.pd

Jabatan : PNS

pekerjaan : Tenaga Pengajar Bordir Komputer

pendidikanterakhir : S1.
Hari : Kamis, 30, Desember 2010

1. Jurusan apakah yang Anda ajarkan pada BLK Technopark Ganesha Sukowati ini?

   Uraian jawaban : " jurusan yang saya ampu di BLK Technopark ini adalah sebagai tenaga pengajar bordir komputer.

2. Kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi dalam proses pelatihan dan pengembangan?

   Uraian jawaban : " menurut pendapat saya kesulitan yang dihadapi adalah Penempatan Peserta Pasca Pelatihan dek,dimana mereka memerlukan upaya tersendiri agar peserta pelatihan dapat tersalurkan dan mandiri sesuai dengan bidangya, agar mereka tidak kebingungan dalam mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus nantinya,

3. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : "menurut pendapat saya konsep Technopark ini adalah konsep pelatihan dengan mengaplikasikan teknologi terbaru yang diharapkan dapat memberikan dorongan atau motivasi terhadap masyarakat.

4. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : "menurut pendapat saya pengajarnya rata-rata banyak yang sudah mempunyai sertifikat pelatih, dan saya kira sumber daya pengajar di sini sudah mumpuni untuk melatih peserta didik.

5. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " menurut pendapat saya tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati ini sudah cukup modern,dimana kita bisa melihat dari berbagai alat yang dimilikinya, yakni dengan adanya sarana penunjang pelatihan berupa sofware untuk bordir komputer, alat bordir yang bisa mempermudah cara pengoprasian bordir modern, dan lain-lainnya.

6. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “menurut pendapat saya sudah pas dengan kebutuhan di masyarakat, dek. dimana pabrik-pabrik di Sragen rata-rata atau sebagian besar adalah pabrik kain, dan sebagian besar pula menggunakan bordir komputer, dan saya rasa untuk pelatihan bordir komputer sudah pas dengan kebutuhan di masyarakat Sragen, mereka nanti akan bekerja tidak jauh-jauh dari tempat tinggalnya.

7. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mengajarkan program studi yang Anda ajarkan?

   Uraian jawaban : “ peluang usaha yang nantinya tercipta di pelatihan teknik komputer adalah mampu bekerja di pabrik tektil yang sesuai dengan bidang yang dipelajarinya, yakni bordir komputer.

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Pengajar BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Guru / pengajar BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama : Wahjudi Eko Rijanto, S,pd.
Jabatan : PNS
pekerjaan : Tenaga Pengajar Bahasa Inggris
pendidikanterakhir : S1.
Hari : Jumat. 31. Desember 2010

1. Jurusan apakah yang Anda ajarkan pada BLK Technopark Ganesha Sukowati ini?

   Uraian jawaban : “ jurusan yang saya ajarkan di BLK Technopark ini adalah sebagai tenaga pengajar bahasa Inggris.

2. Bagaimana pendapat anda tentang kosep Technopark yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

Uraian jawaban : “konsep Technopark ini adalah merupakan konsep kawasan terpadu yang diintegrasikan kegiatan pelatihan kerja,.

3. Bagaimana pendapat anda tentang Sumber Daya Pengajar yang Profesional yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “menurut pendapat saya tentang sumber daya pengajar disini adalah sudah profesional, dan ada teman saya sebagai guru bahasa yang langsung didatangkan dari negara lain. Menurut saya di BLK Technopark Ganesha Sukowati sudah bagus dari sumber daya pengajarnya.

4. Bagaimana pendapat anda tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ menurut pendapat saya tentang Fasilitas Fisik yang dimiliki BLK Technopark Ganesha Sukowati ini sudah baik dan sudah bisa dikatakan mampu untuk mengadakan pelatihan yang terkondisi dengan baik dengan adanya berbagai sarana yang cukup modern.

5. Bagaimana pendapat anda tentang Jurusan yang Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “menurut saya sudah pas dengan kebutuhan di masyarakat. dimana nanti mereka akan mampu bekerja di negar tetangga, ataupun di luar negri yang akan dibekali dengan kertrampilan berbahasa asing sehingga nanti akan mepermudah masalah komunikasi antara majikan, ataupun perusahaan luar negri.

6. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mengajarkan program studi yang Anda ajarkan?

   Uraian jawaban : “ peluang usaha yang nantinya tercipta di pelatihan bahasa Inggris ini banyak dek sebenarnya, dan rata-rata mereka masuk di pelatihan bahasa ini supaya mereka dapat menjadi tenaga kerja yang bekerja di luar negri secara instan.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

HASIL WAWANCARA
Wawancara dengan Peserta Didik BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Para pesertadidik BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama : Andika
Program studi : pelatihan Bordir Komputer Garmen.
pendidikanterakhir : STM
Hari : Senin. 3. Januari. 2011

1. Jurusan apakah yang Anda ambil dalam pelatihan di BLK Technopark GaneshaSukowati ini?

   Uraian jawaban : " jurusan yang saya pelatihan Bordir Komputer Garmen.
2. Apakah tujuan Anda mengikuti pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " karena peluang pada pelatihan ini ada penempatan kerja di semarang, solo dan sekitarnya juga, dan karena siswa sini juga sudah banyak yang sudah dapat kerja di daerah sana,karena ikut pelatihan sini ada manfaatnya, yakni bisa membuka peluang usaha baru.
3. Contoh usaha yang nantinya Anda tekuni itu seperti apa?

   Uraian jawaban : " contoh usaha yang nantinya akan saya tekuni adalah seperti membuat desain grafis lewat komputer dan bisa membuat aplikasi-aplikasi bordir seperti pakaian anak-anak, baju-baju.
4. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mendapatkan keahlian di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " penjahit, boerdir, trus mekanik buat njahit juga ada, operator juga bisa
5. Hal- hal apakah yang perlu dibenahi dalam menciptakan proses pelatihan yang mendukung?

   Uraian jawaban : " saya kira disini sudah lengkap, kan mesinnya juga ada tigaa dan ada 20 mesin jahit dan disitu juga ada 2 komputer bisa buat internet, pokonya udah lengkaplah

PERPUSTAKAAN UNNES

HASIL WAWANCARA
Wawancara dengan Peserta Didik BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Para pesertadidik BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama : Udin
Program studi : pelatihan Bordir Komputer Garmen.
pendidikanterakhir : SMA
Hari : Senin. 3. Januari. 2011

1. Jurusan apakah yang Anda ambil dalam pelatihan di BLK Technopark GaneshaSukowati ini?

   Uraian jawaban : " jurusan yang saya pelatihan Bordir Komputer.

2. Apakah tujuan Anda mengikuti pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " karena saya pengen cepat kerja, disini peluang kerjanya lebih luas dan bisa cepat kerja

3. Contoh usaha yang nantinya Anda tekuni itu seperti apa?

   Uraian jawaban : " contoh usaha yang nantinya akan saya tekuni adalah membuat usaha sendiri di rumah

4. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mendapatkan keahlian di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : " ya supaya bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan atau pabrik.

5. Hal- hal apakah yang perlu dibenahi dalam menciptakan proses pelatihan yang mendukung?

   Uraian jawaban : " saya kira disini sudah lengkap, ya mas ya alat-alatnya sudah lengkap semua komputer ada trus jahit, garmen, saya kira sudah lengkap semua mas

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Peserta Didik BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Para pesertadidik BLK Technpark Ganesha Sukowati
Nama : Purwanto.
Program studi : pelatihan Otomotif Mesin Mobil.
pendidikanterakhir : STM
Hari : Selasa. 4. Januari. 2011

1. Jurusan apakah yang Anda ambil dalam pelatihan di BLK Technopark GaneshaSukowati ini?

   Uraian jawaban : “ jurusan yang saya pelatihan Otomotif Mesin Mobil.

2. Apakah tujuan Anda mengikuti pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ karena saya pengen cepat kerja, mas, dan disini mempunyai alat-alat yang lengkap.

3. Contoh usaha yang nantinya Anda tekuni itu seperti apa?

   Uraian jawaban : “ contoh usaha yang nantinya akan saya tekuni adalah bekerja di bengkel-bengkel mobil, dan kerja di perusahaan onderdil mobil.

4. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mendapatkan keahlian di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ ya itu seperti mekanik di bengkel, dan tenaga kerja di perusahaan onderdil mobil, dan suku cadang mobil tentunya.

5. Hal- hal apakah yang perlu dibenahi dalam menciptakan proses pelatihan yang mendukung?

   Uraian jawaban : “hal yang perlu dibenahi disini adalah tentang keselamatan dalam pelatihan, mas, dimana sebelum pelatihan supaya diberikan alat keselamatan seperti helm, dan jaket untuk keselatan dalam mengikuti pelatihan.

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Peserta Didik BLK Technopark Ganesha Sukowati di Sragen.

Para pesertadidik BLK Technpark Ganesha Sukowati

Nama : Eka Setia Budi.

Program studi : pelatihan Bahasa Inggris.

pendidikanterakhir : SMA

Hari : Selasa. 4. Januari. 2011

1. Jurusan apakah yang Anda ambil dalam pelatihan di BLK Technopark GaneshaSukowati ini?

   Uraian jawaban : “ jurusan yang saya pelatihan Bahasa Inggris.

2. Apakah tujuan Anda mengikuti pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ karena saya pengen bisa menguasai bahasa Inggris.

3. Contoh usaha yang nantinya Anda tekuni itu seperti apa?

   Uraian jawaban : “ contoh usaha yang nantinya akan saya tekuni itu seperti agar dapat bekerja di luar negri, dengan kemampuan berbahasa Inggris itu tentunya.

4. Peluang usaha apakah yang nantinya akan tercipta setelah Anda mendapatkan keahlian di BLK Technopark Ganesha Sukowati?

   Uraian jawaban : “ peluang usaha yang akan tercipta itu sendiri seperti dapat bekerja di luar negri tanpa adanya hambatan dalam berkomunikasi dengan orang disana, baik jadi pegawai, buruh, dan pembantu rumah tangga di sana.

5. Hal- hal apakah yang perlu dibenahi dalam menciptakan proses pelatihan yang mendukung?

   Uraian jawaban : “hal yang perlu dibenahi disini saya rasa sudah cukup ya mas, hanya saja tentang kepedulian peserta didik harus dijaga, agar perlengkapan tidak cepat rusak.

PERPUSTAKAAN
UNNES

Analisis SWOT Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Techopark Ganesha Sukowati.

No	Kode	Kekuatan						Kelemahan						Jumlah
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	R1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	25
2	R2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	27
3	R3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	27
4	R4	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	28
5	R5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	31
6	R6	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	29
7	R7	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	28
8	R8	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	27
9	R9	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	34
10	R10	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	35
11	R11	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	27
12	R12	1	2	4	3	1	2	4	4	1	3	4	3	29
13	R13	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	28
14	R14	4	3	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	34
15	R15	3	4	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	28
16	R16	4	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	30
17	R17	4	4	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	28
18	R18	2	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	26
19	R19	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	30
20	R20	3	4	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	23
21	R21	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	24
22	R22	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	22
23	R23	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	24
24	R24	3	3	2	3	4	1	1	1	2	3	2	3	25
25	R25	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	4	3	29
26	R26	4	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	32
27	R27	4	4	4	2	4	1	4	4	1	3	4	2	35
28	R28	4	4	3	2	3	4	1	1	2	2	2	2	28
29	R29	4	4	3	4	4	4	3	3	1	1	3	2	34
30	R30	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	34
	jumlah	98	99	92	80	90	70	70	67	53	66	76	73	861

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN UNNES

	mean	3,266667	3,30	3,07	2,67	3,00	2,333333	2,33	2,23	1,77	2,20	2,53	2,433333	28,7
		2,94						2,25						
	frekuensi													
	1	2	0	0	1	1	6	7	5	13	5	3	2	
	2	3	2	6	13	3	11	11	15	12	15	11	13	
	3	13	17	16	11	21	10	7	8	4	9	13	15	
	4	12	11	8	5	5	3	5	2	1	1	3	0	
	rating	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	
	bobot	0,113821	0,11	0,106852497	0,092915	0,1045296	0,081301	0,081301	0,077816	0,061556	0,076655	0,088269	0,084785	1
	bobot X rating	0,341463	0,34	0,320557491	0,278746	0,3135889	0,162602	0,162602	0,155633	0,061556	0,15331	0,264808	0,254355	2,81417

Peluang						Ancaman						jumlah
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	33
4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	30
2	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	38
2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	34
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	31
4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	37
4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	36
3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	35
3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	30
3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	2	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	1	2	37
3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	32
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	23
4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	35

PERPUSTAKAAN UNNES

4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	35
2	2	1	3	2	3	2	1	2	4	3	3	28
2	3	4	4	1	2	2	2	2	1	3	3	29
2	3	3	3	2	4	2	3	2	1	2	4	31
2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	4	32
2	3	3	4	1	4	1	2	3	2	3	4	32
2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	34
3	4	2	3	3	2	4	4	3	1	2	3	34
1	3	2	3	1	4	1	1	2	2	3	4	27
3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	32
4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	39
3	4	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1	29
4	4	4	2	3	1	2	3	3	4	3	2	35
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33
87	93	93	97	80	82	72	72	75	76	77	79	983
2,90	3,1	3,10	3,23	2,67	2,733333	2,40	2,40	2,50	2,53	2,57	2,63	32,76667
2,96						2,505556						
2	1	1	0	3	2	3	6	1	5	1	3	
8	2	4	6	8	9	17	10	15	10	12	9	
11	20	16	11	15	14	7	11	12	9	15	14	
9	6	9	13	4	5	3	3	2	6	2	4	
3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
0,088505	0,094608	0,094608	0,098678	0,081384	0,083418	0,073245	0,073245	0,076297	0,077314	0,078332	0,080366	1
0,265514	0,283825	0,378433	0,296033	0,244151	0,250254	0,14649	0,14649	0,152594	0,154629	0,156663	0,241099	2,563581

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES