

**EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Untuk Mencapai Derajat Magister

Program Magister Administrasi Publik



Oleh :

SRI YAMTINI

NIM. S240207005

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2011

commit to user

**EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**

Disusun oleh :

SRI YAMTINI

S240207005

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Dr. Drajat Tri Kartono, M.Si. NIP. 19660112 199003 1 002		
Pembimbing II	Drs. Wahyu Nurharjatmo, M.Si. NIP. 19641123 198803 1 001		

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik

Drs. Sudarmo, M.A., Ph.D.
NIP. 19631101 199003 1 002
commit to user

**EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**

Disusun oleh :

SRI YAMTINI

S240207005

Telah disetujui oleh Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	Drs. Sudarmo, M.A., Ph.D. NIP. 19631101 199003 1 002		
Sekretaris	Dra. Sri Yuliani, M.Si NIP. 19630730 199003 2 002		
Anggota Penguji	1. Dr. Drajat Tri Kartono, M.Si. NIP. 19660112 199003 1 002 2. Drs. Wahyu Nurharjatmo, M.Si. NIP. 19641123 198803 1 001		

Mengetahui

Ketua Program Drs. Sudarmo, M.A, Ph.D.
Studi MAP NIP. 19631101 199003 1 002

Direktur Program Prof. Drs. Suranto, MSc, Ph.D.
Pascasarjana 19570820 198503 1 004

commit to user

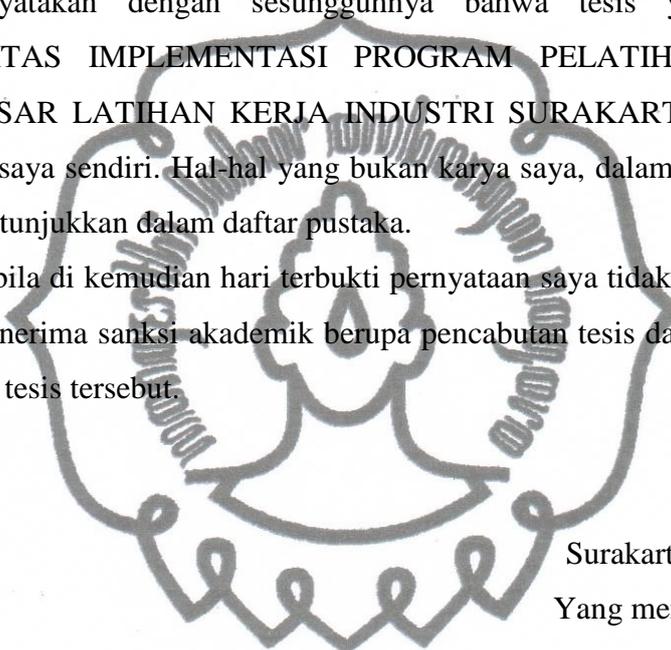
PERNYATAAN

Nama : SRI YAMTINI

NIM : S240207005

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :
“EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA DI
BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA” adalah betul-
betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam tesis diberi tanda
citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya
bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya
peroleh dari tesis tersebut.



Surakarta, April 2011
Yang membuat pernyataan

SRI YAMTINI

MOTTO :

- SAYA AKAN BELAJAR, MAKA KESEMPATAN AKAN DATANG
(Abraham Lincoln)
- SUKSES ADALAH SEBUAH PERJALANAN, BUKAN TUJUAN AKHIR
(Ben Sweetland)



Tesis ini kupersembahkan untuk :
suami dan ketiga anakku
Keluarga besarku

commit to user

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul :

“EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA”.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai derajat Magister pada Program Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Drajat Tri Kartono, M.Si. selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dan memberi arahan sehingga tesis ini selesai.
2. Bapak Drs.Wahyu Nurharjatmo, M.Si. selaku Pembimbing II, yang penuh dengan kesabaran telah memberi dorongan, bimbingan, petunjuk serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Drs. Sudarmo, M.A, Ph.D. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, yang telah memberi kesempatan dan memfasilitasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

commit to user

4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh karyawan Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, yang telah banyak memberi bantuan penulis sehingga tesis ini selesai.
5. Bapak Sakir, S.Pd, MM selaku Kepala Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan ijin serta bantuan yang sangat berharga guna penelitian tesis ini.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung guna penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna yang dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini.

Akhirnya, semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi pembaca. Amin.

Surakarta, April 2011

Penulis

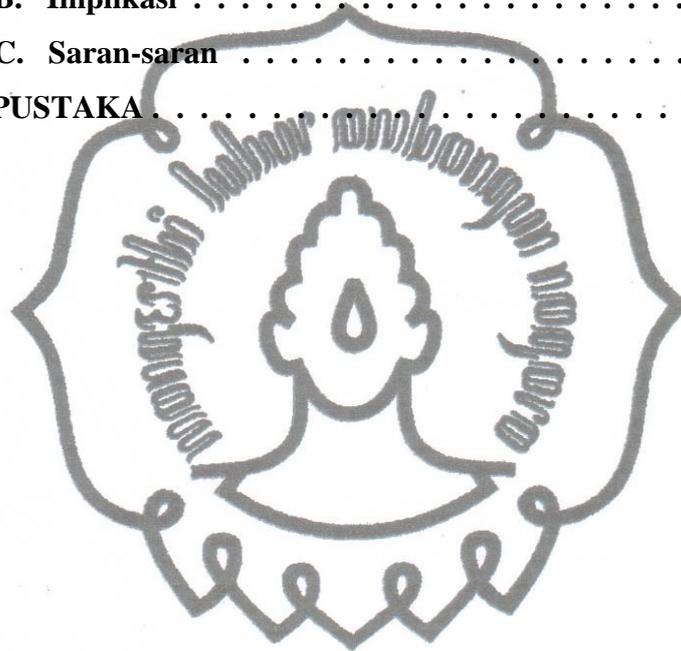
SRI YAMTINI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO dan PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRACT	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Efektivitas Implementasi Kebijakan	10
1. Kebijakan Publik	10
2. Implementasi Kebijakan Publik	12
a. Konsep Implementasi	12
b. Model Implementasi Kebijakan	14
c. Efektivitas Kebijakan Publik	23
B. Program Pelatihan Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	27
C. Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Kerja	38
D. Kerangka Berfikir	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	46
C. Sumber Data	47
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Teknik Pengambilan Sampel	49
F. Validitas Data	49
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Deskripsi Obyek Penelitian	53
1. Sejarah Berdirinya BBLKI Surakarta	53
2. Susunan Organisasi BBLKI Surakarta	55
3. Keadaan Pegawai	59
4. Sarana dan Prasarana	60
5. Tugas Pokok Dan Fungsi BBLKI Surakarta	62
6. Visi, Misi Dan Motto BBLKI Surakarta	63
7. Tujuan Dan Sasaran BBLKI Surakarta	64
B. Implementasi Program Pelatihan Kerja di BBLKI Surakarta	66
1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan Kerja	66
2. Mendesain Program Pelatihan Kerja	68
3. Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di BBLKI Surakarta	86
C. Aspek-aspek Yang Mendukung Dan Menghambat Dalam Implementasi Program Pelatihan Kerja di BBLKI Surakarta	90
1. Komunikasi	91
2. Sumberdaya	94
3. Disposisi	97
4. Struktur Birokrasi	99

D. Evaluasi Program Pelatihan Kerja Di BBLKI	
Surakarta	101
E. Pembahasan	108
BAB V PENUTUP	111
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi	112
C. Saran-saran	114
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penduduk usia 15 tahun keatas menurut tingkat pendidikan di Kota Surakarta Tahun 2009	3
Tabel 1.2 Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2009	60
Tabel 1.3 Lowongan Kerja, Penempatan dan Lowongan belum Terisi Tahun 2009	5
Tabel 1.4 Pameran Bursa Kerja (<i>Job Market Fair</i>) Tahun 2009 . . .	6
Tabel 4.1 Pegawai menurut jabatan dan pendidikan	60
Tabel 4.2 Pegawai menurut jabatan dan golongan	61
Tabel 4.3 Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Operator Komputer	72
Tabel 4.4 Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Las Listrik	74
Tabel 4.5 Pelatihan Berbasis Kompetensi Th 2009	77
Tabel 4.6 Instruktur menurut kejuruan dan pendidikan	85
Tabel 4.7 Rekapitulasi Program Pelatihan Kerja di BBLKI Surakarta. Tahun Anggaran 2009	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Implementasi Kebijakan Menurut Donald Van Meter dan Carl Van Horn	18
Gambar 2.2 Implementasi Kebijakan Menurut Daniel Mazmanian & Paul A. Sabatier	21
Gambar 2.3 Implementasi Kebijakan Menurut Marilee S. Grindle	23
Gambar 2.4 Implementasi Kebijakan Menurut George C. Edward III	25
Gambar 2.5 Klasifikasi Tenaga Kerja	30
Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran.	45
Gambar 3.7 Proses Analisis Data	53
Gambar 4.8 Struktur Organisasi BBLKI Surakarta.	59

ABSTRACT

Sri Yamtini S. 240207005 The effectiveness of Job Training Program Implementation at Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta. Tesis, Master Study Program of Public Administration. Post-Graduate Program Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, 114 Pages

The research background is that there are many job seekers in the city of Surakarta not absorbed in the labor market despite quite a lot of jobs. They generally rely on certificates yet lack in any skill or expertise required in the job position, so that it can be stated that the quality of job seekers in Surakarta is still low. The existence of Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta is expected to be the solution to addressing the issue. The objective of this research is to evaluate the effectiveness of job training program implementation and also to gather the information about the factor supporting and inhibiting the implementation program in of job training program in Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

The research method used is qualitative descriptive method, ie., to solve a problem by explaining, reading into and interpreting existing data. The technique used in collecting data is depth interviews, observations and documentations. The informants are established by purposive sampling and snowball sampling. Data is validated by triangulation to minimize possible errors. The data analysis technique is interactive analysis with the main components being data reduction, and provision and conclusions and verification.

The research results show that the job training program has been implemented accordingly to plans. However, the results are not maximal, there remain many things not functioning as expected. There are several stages in the process, namely assessing training needs; designing a training program and holding a job training program. All stages are carried out in accordance with the applicable standard rules. Mean while, aspects affecting the implementation in this study consist of four variables, namely Communication, Resources, Disposition and Bureaucratic Structure.

Some suggestions put forward in this study are as follows: (1) to undertake the construction of all the instructors, executive officers or trainees in order to succeed, (2) to place officers in charge of service at the library or in the dormitory, (3) to monitoring data of graduate of both places and find their own placements, (4) to improve coordination with companies to cooperate, both in organizing job trainings and placement of graduates.

Keywords : Effectiveness of Implementation, Job Training Programs

ABSTRAK

Sri Yamtini S 240207005 Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Kerja Di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, Tesis, Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, 114 halaman.

Latar belakang penelitian ini adalah banyak pencari kerja di Kota Surakarta tidak dapat terserap dalam pasar kerja, padahal lowongan kerja yang tersedia cukup banyak. Hal ini antara lain dikarenakan pencari kerja pada umumnya hanya mengandalkan ijazah yang dimiliki, tanpa disertai dengan ketrampilan khusus atau keahlian yang dipersyaratkan dalam lowongan jabatan sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas pencari kerja di Surakarta masih rendah. Keberadaan Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta diharapkan menjadi solusi guna mengatasi permasalahan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas implementasi program pelatihan kerja serta untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu memecahkan suatu masalah dengan cara memaparkan, menafsirkan serta menginterpretasikan data yang ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara mendalam, observasi/ pengamatan dan dokumentasi. Informan ditetapkan dengan teknik purposive sampling dan *snowball sampling*. Untuk menjamin validitas data dilakukan cara triangulasi data dengan harapan dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis interaktif dengan komponen utama reduksi data, sajian data, serta penarikan simpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan rancangan program pelatihan yang dibuat, namun demikian hasilnya belum maksimal, masih terjadi banyak hal kurang bisa berfungsi seperti yang diharapkan. Proses pelaksanaan terdiri dari beberapa tahap, yaitu menentukan kebutuhan pelatihan kerja; mendesain program pelatihan kerja dan menyelenggarakan program pelatihan kerja. Semua tahap telah dilaksanakan sesuai dengan standar aturan yang berlaku. Sedangkan aspek-aspek yang mempengaruhi implementasi dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) melakukan pembinaan baik kepada instruktur, petugas pelaksana maupun peserta pelatihan agar penyelenggaraan program pelatihan kerja dapat berhasil guna; (2) menempatkan pegawai yang bertugas menangani pelayanan di perpustakaan maupun di asrama; (3) memonitor data alumni baik yang ditempatkan maupun yang mencari penempatan sendiri; (4) meningkatkan koordinasi dengan perusahaan guna menjalin kerjasama, baik dalam penyelenggaraan pelatihan kerja maupun penempatan alumni.

Kata kunci : Efektivitas Implementasi, Program Pelatihan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah penduduk Indonesia setiap tahun mengalami tingkat pertumbuhan yang relatif tinggi sehingga mengakibatkan angkatan kerja semakin meningkat. Tantangan besar yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah tingginya jumlah pengangguran dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Tingginya angka pengangguran tidak saja merupakan beban ekonomi yang cukup berat, tetapi dapat menjadi sumber kerawanan sosial yang pada gilirannya menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat luas.

Banyaknya angkatan kerja yang tidak terserap dalam pasar kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, selain dikarenakan penawaran dan permintaan tidak seimbang, juga dikarenakan angkatan kerja yang ada tidak mempunyai ketrampilan khusus yang dipersyaratkan dalam lowongan jabatan. Untuk mengatasi permasalahan ini maka kualitas tenaga kerja perlu ditingkatkan.

Menurut ekonom ILO Jakarta Kee Beom Kim menyatakan bahwa :

Sebanyak 50,3% penganggur tahun 2007 berpendidikan SLTA dan lebih tinggi. Penganggur terdidik termasuk berusia muda, yakni 15-24 tahun. Rendahnya daya adaptasi lulusan sekolah formal memenuhi tuntutan pasar kerja kian menjadi persoalan dalam mengatasi pengangguran (Kompas, 22-08-2008).

Hal ini mengindikasikan adanya kegagalan kurikulum pendidikan di lembaga pendidikan formal. Sementara masyarakat pada umumnya lebih memilih jenjang pendidikan akademis dengan program yang berorientasi pada bidang

commit to user

keilmuan daripada lembaga pendidikan vokasi dengan program yang berorientasi menyediakan calon pekerja yang memiliki ketrampilan dan kompetensi tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tukiran, dkk. di Daerah Istimewa Yogyakarta (2004), menyatakan bahwa :

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah kebutuhan tenaga kerja tidak dapat terpenuhi, utamanya pekerja terampil dan ahli. Sehingga perlu program aksi yang berupa pelatihan spesifik untuk menyediakan pekerja terampil/ ahli sesuai kebutuhan pasar kerja. Untuk dapat mengambil peran kesempatan kerja melalui antar kerja lokal (AKL), antar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN), pembekalan keahlian mutlak diperlukan. Barangkali kerjasama dengan pihak swasta, Balai Latihan Kerja dan lembaga pendidikan ketrampilan/ keahlian dapat dimanfaatkan dalam upaya meningkatkan kualitas angkatan kerja. (Tukiran dkk, 2004: 67).

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa permasalahan tenaga kerja yang dialami oleh pemerintah DIY menyangkut beberapa aspek yaitu aspek belum tersedianya koordinasi yang baik antara dunia pendidikan, pemerintah, dan pihak swasta dalam menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja. Sebagai salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah dengan penyelenggaraan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian serta profesionalisme tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Di Kota Surakarta permasalahan tenaga kerja berpangkal pada permasalahan masih rendahnya kualitas SDM tenaga kerja. Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2009, penduduk kota Surakarta yang berusia 15 tahun keatas tercatat 423.800 orang (Profil Ketenagakerjaan Kota Surakarta Tahun 2009, Dinsosnakertrans). Surakarta

sebagai kota besar masih dihadapkan pada masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang membuat tenaga kerja tidak sepenuhnya dapat terserap di dunia kerja. Salah satu indikator dari kualitas sumber daya manusia di Surakarta, antara lain dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan penduduk Surakarta. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Penduduk usia 15 tahun keatas menurut tingkat pendidikan
di Kota Surakarta Tahun 2009

No.	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Prosentase
1.	Tidak sekolah	3.352	10.534	13.886	3,28 %
2.	Tidak tamat SD	8.736	17.118	25.854	6,10 %
3.	Tamat SD	24.743	30.357	55.100	13,00 %
4.	Tamat SLTP	42.296	44.594	86.890	20,50 %
5.	Tamat SLTA	94.820	85.571	180.391	42,57 %
6.	D1 / D2	4.803	5.869	10.672	2,52 %
7.	D3	9.753	9.913	19.666	4,64 %
8	D4 / S1	15.037	13.888	28.925	6,83 %
9..	S2 / S3	1.172	1.244	2.416	0,57 %
	JUMLAH	204.712	219.088	423.800	100 %

Sumber : Dinsosnakertrans Surakarta, 2009

Dari tabel 1.1 diatas memberi indikasi bahwa kualitas sumber daya manusia penduduk Surakarta masih rendah. Penduduk Surakarta yang berjumlah 423.800 jiwa ternyata hanya 12,04% yang berhasil menamatkan pendidikan

Akademi/ Perguruan Tinggi. Sementara 45,09% berpendidikan SLTA/ D1/ D2, selebihnya mereka hanya menamatkan pendidikan dasar (tamat SD dan SLTP), yaitu sebesar 42,88%. Mahalnya biaya pendidikan menyebabkan mereka tidak bisa melanjutkan ke bangku pendidikan yang lebih tinggi, bahkan mereka yang tidak bisa mengenyam bangku sekolah dan tidak bisa menamatkan SD masih banyak, yaitu sebesar 9,38%.

Sementara itu dari sekian jumlah penduduk di Kota Surakarta, yang terdaftar sebagai pencari kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta sepanjang tahun 2009 seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2009

No.	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Prosentase
1.	SD	11	3	14	0,21 %
2.	SLTP	59	43	102	1,56 %
3.	SLTA	1.096	734	1.830	27,36 %
4.	D1	31	111	142	2,12 %
5.	D2	45	59	104	1,56 %
6.	D3	547	854	1.401	20,95 %
7.	S1	1.300	1.750	3.050	45,60 %
8.	S2	16	29	45	0,67 %
	Jumlah	3.105	3.583	6.688	100 %

Sumber : Dinsosnakertrans Surakarta, 2009

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pencari kerja yang terdaftar didominasi oleh lulusan SLTA dan Sarjana (27,36% dan 45,60%). Dengan bekal

ijazah yang mereka miliki kenyataannya masih sulit terserap dalam pasar kerja, hal ini dikarenakan sistem pendidikan di Indonesia lebih menekankan pembekalan anak didik dengan pengetahuan umum, sehingga kurang menguasai ketrampilan kerja. Pemerintah lebih mengedepankan prestasi akademis dari sisi lembaga pendidikan, belum dari sisi penyerapan pasar kerja.

Pendidikan formal cenderung mencetak tenaga kerja terdidik, bukan tenaga kerja yang terlatih sehingga banyak pencari kerja yang tidak memiliki ketrampilan kerja. Itu sebabnya banyak diantara mereka yang sukar terserap di dunia kerja, baik di sektor formal maupun di sektor informal. Kondisi ini menuntut perlunya program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja (Depnakertrans, 2007: 4).

Pencari kerja yang terdaftar pada umumnya hanya mengandalkan ijazah yang dimiliki, tanpa disertai dengan ketrampilan/ keahlian sehingga kesulitan untuk mengisi lowongan jabatan yang diminta dalam pasar kerja.

Gambaran tentang banyaknya lulusan pendidikan formal yang sukar terserap di dunia kerja, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Lowongan Kerja, Penempatan dan Lowongan belum Terisi Tahun 2009

No	Program	Lowongan Kerja	Penempatan Kerja	Lowongan Belum Terisi
1	Antar Kerja Lokal	4.339 (100%)	1.039 (23,95%)	3.300 (76,05%)
2	Antar Kerja Antar Daerah	221 (100%)	217 (98,19%)	4 (1,81%)
3	Antar Kerja Antar Negara	56 (100%)	20 (35,71%)	36 (64,29%)
	Jumlah	4.616 (100%)	1.276 (27,64%)	3.340 (73,36%)

Sumber : Dinsosnakertrans Surakarta, 2009

Dari tabel di atas dapat terlihat, bahwa dari jumlah lowongan yang tersedia sepanjang tahun 2009, yaitu sejumlah 4.616 hanya dapat terisi 1.276 (27,64%), sisanya sebesar 3.340 (73,36 %) tidak dapat terisi.

Sementara dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dari jumlah pencari kerja sebanyak 6.688 ternyata hanya sebesar 1.276 yang dapat ditempatkan, padahal jumlah lowongan kerja yang tersedia cukup besar, yaitu sebanyak 4.616. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas sumberdaya manusia lulusan pendidikan formal relatif masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan mempersempit peluang kerja dalam memasuki pasar kerja, dimana tuntutan dunia kerja saat ini adalah adanya tenaga kerja yang terampil.

Sulitnya lulusan pendidikan formal yang terserap di dunia kerja juga dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Pameran Bursa Kerja (*Job Market Fair*) Tahun 2009

No.	Tanggal	Perusahaan Peserta	Pengunjung	Lowongan Kerja		
				tersedia	terpenuhi	Tidak terpenuhi
1.	12-13 Agustus 2009	44	3.229	2.747 (100 %)	491 (17,87 %)	2.250 (82,13 %)

Sumber : Dinsosnakertrans Surakarta, 2009

Dari Pameran Bursa Kerja (*Job Market Fair*) yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta pada tanggal 12-13 Agustus 2009 dapat diketahui bahwa jumlah pengunjung sebanyak 3.229 orang

(berpendidikan SLTA sampai dengan S2) dan jumlah lowongan yang tersedia sebanyak 2.747 ternyata hanya dapat terpenuhi 491 atau sebesar 17,87 %, sisanya sebanyak 2.250 (82,13%) belum dapat terpenuhi. Setelah dikonfirmasi ke perusahaan, hal ini dikarenakan selain pelamar tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam lowongan jabatan, juga dikarenakan pelamar tidak lolos dalam mengikuti seleksi yang diadakan oleh perusahaan atau menurut mereka dikarenakan kualitas sumber daya pelamar kerja masih rendah.

Program pelatihan kerja merupakan sarana yang penting dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan pelatihan ketrampilan yang sepadan dengan kebutuhan pasar kerja serta perkembangan pembangunan dan teknologi akan memudahkan tenaga kerja memasuki dunia kerja (Ginanjari Kartasasmita, 1996 : 232).

Program pelatihan kerja diselenggarakan untuk meningkatkan ketrampilan dan kualitas tenaga kerja, oleh karena itu harus menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu program pelatihan kerja juga diperlukan untuk menanamkan kewirausahaan kepada tenaga kerja agar tidak menggantungkan penghasilan pada pemberi kerja. Dengan demikian program pelatihan kerja dimaksudkan untuk menjembatani angkatan kerja agar siap memasuki dunia kerja dan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri. Untuk merespon kebutuhan tersebut, di Surakarta banyak bermunculan lembaga pelatihan swasta yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja. Namun program pelatihan tersebut belum berjalan optimal dikarenakan seluruh biaya pelatihan dibebankan kepada peserta, sementara kemampuan masyarakat untuk membayar biaya pelatihan sangat rendah. Disamping itu kualitas pelatihan yang

diselenggarakan oleh lembaga pelatihan swasta pada umumnya masih rendah karena belum didukung dengan fasilitas dan instruktur yang memadai.

Saat ini ada 165 Balai Latihan Kerja dibawah naungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tersebar di seluruh Indonesia, namun sejak kebijakan otonomi daerah keberadaan Balai Latihan Kerja yang diserahkan kepada pemerintah daerah mengalami hambatan dalam pengelolaannya, hal ini dikarenakan minimnya dana operasional, peralatan yang telah usang dan terbatasnya kualitas dan kuantitas instruktur sehingga banyak Balai Latihan Kerja yang sudah dialih fungsikan untuk kepentingan lain yang tidak berkaitan dengan pelatihan kerja. Padahal keberadaan Balai Latihan Kerja sangat penting guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan fakta-fakta diatas dapat dinyatakan bahwa kualitas pencari kerja di Surakarta masih rendah, terbukti banyak pencari kerja tidak dapat terserap dalam pasar kerja, padahal lowongan kerja yang tersedia cukup banyak. Semestinya keberadaan Balai Besar Latihan Kerja Industri menjadi solusi akan permasalahan diatas. Namun dalam banyak hal kurang bisa berfungsi seperti yang diharapkan. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan salah satu dari sembilan Balai Besar Latihan Kerja Industri di Indonesia yang menyelenggarakan pelatihan kerja secara gratis, guna meningkatkan kualitas tenaga kerja penduduk kota Surakarta. Untuk itu perlu dikaji seberapa jauh efektivitasnya dalam memainkan perannya tersebut.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk melihat pelaksanaan dan efektivitas program pelatihan kerja yang diselenggarakan di Balai Besar Latihan

Kerja Industri Surakarta dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di kota Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas implementasi program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas implementasi program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang studi kebijakan dan dapat dipakai sebagai umpan balik guna merekomendasi dalam rangka perbaikan program pelatihan kerja di masa mendatang.
2. Secara praktis, penelitian ini memberikan informasi dan gambaran yang lebih nyata mengenai implementasi program pelatihan kerja yang diselenggarakan

oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efektivitas Implementasi Kebijakan

1. Kebijakan Publik

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dalam memberi batasan atau pengertian mengenai kebijakan publik (*public policy*), hal ini dikarenakan sudut pandang masing-masing berbeda.

Carl Friedrich, mendefinisikan kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu guna mengatasi hambatan-hambatan serta memanfaatkan kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud (Budi Winarno, 2002 : 16).

Seperti pendapat tersebut, Anderson memberi batasan kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu (Joko Widodo, 2001: 190).

Menurut Edward III dan Sharkansky, kedua ahli ini mempunyai pendapat bahwa kebijakan adalah apa yang pemerintah katakan dan dilakukan, atau tidak dilakukan. Kebijakan merupakan serangkaian tujuan dan sasaran dari program-program pemerintah (Joko Widodo, 2001: 190).

Sejalan dengan pendapat tersebut, dikemukakan oleh Thomas R. Dye bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*commit to user*) (Budi Winarno, 2002 : 15).

Sementara Robert Eyestone, menyatakan bahwa “secara luas” kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya (Budi Winarno, 2002 : 15).

Richard Rose, menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri (Budi Winarno, 2002 : 15).

Dari definisi - definisi tersebut dapat dirumuskan pemahaman tentang kebijakan publik, yaitu :

1. Kebijakan publik adalah kebijakan yang dibuat oleh administratur negara atau administratur publik.
2. Kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik.
3. Dikatakan sebagai kebijakan publik jika manfaat yang diperoleh masyarakat yang bukan pengguna langsung dari produk yang dihasilkan jauh lebih banyak atau jauh lebih besar dari pengguna langsungnya (Riant Nugroho, 2006 : 23-27).

Program pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam hal ini melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, untuk kota Surakarta diimplementasikan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dengan mengacu pada Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan

berdasarkan pada Keputusan Kepala Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta Nomor : KEP.178/BBLKI-SKA/IV/2009 tentang Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.

2. Implementasi Kebijakan Publik

a. Konsep Implementasi

Dalam proses kebijakan publik, tahap implementasi merupakan tahapan yang sangat menentukan, Ini disebabkan karena berhasil tidaknya sebuah kebijakan dalam mencapai tujuannya akan tergantung pada bagaimana implementasinya. Udoji, menyatakan bahwa pelaksanaan suatu kebijakan adalah sesuatu yang penting bahkan jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan (Wahab, 2005 : 59).

Daniel A. Mazmanian dan Paul A.Sabatier menyatakan bahwa Implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan (Riant Nugroho, 2006 : 119). Beliau menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa :

Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian (Wahab, 2005 : 65).

Van Meter dan Van Horn (1975), merumuskan proses implementasi ini sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu - individu / pejabat - pejabat atau kelompok - kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Wahab, 2005 : 65).

Kebijakan publik yang telah dibuat, tidak akan bermanfaat apabila tidak diimplementasikan. Implementasi kebijakan publik berusaha untuk mewujudkan kebijakan publik yang masih bersifat abstrak kedalam realita nyata atau berusaha menimbulkan hasil (*outcome*) yang dapat dinikmati terutama oleh kelompok sasaran (*target groups*).

Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang kadang tidak dijumpai dalam konsep, muncul di lapangan. Selain itu, ancaman utama adalah konsistensi implementasi (Riant Nugroho, 2006: 119).

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak ditemukan hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan.

Hambatan-hambatan tersebut menurut Gow dan Morss, antara lain :

- 1) Hambatan politik, ekonomi dan lingkungan
- 2) Kelemahan institusi
- 3) Ketidakmampuan SDM di bidang teknis dan administratif
- 4) Kekurangan dalam bantuan teknis
- 5) Kurangnya desentralisasi dan partisipasi
- 6) Pengaturan waktu (*timing*)
- 7) Sistem informasi yang kurang mendukung
- 8) Perbedaan agenda tujuan antara aktor
- 9) Dukungan yang berkesinambungan (Keban 2004 : 73).

Agar dapat menghindari hambatan-hambatan tersebut maka dalam mengimplementasikan suatu kebijakan perlu adanya pemikiran yang serius, keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh banyak faktor penentu.

Pada prinsipnya ada "empat tepat" yang perlu dipenuhi agar implementasi kebijakan efektif, yaitu :

- 1) Tepat logika kebijakannya
- 2) Tepat pelaksanaannya
- 3) Tepat target
- 4) Tepat lingkungan (Riant Nugroho, 2006 : 137).

Ketepatan kebijakan dinilai dari sejauh mana kebijakan tersebut bermuatan hal-hal yang hendak dipecahkan; apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah; apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan sesuai dengan karakter kebijakannya. Ketepatan pelaksana implementasi kebijakan bukan hanya pemerintah, melainkan ada tiga lembaga yang dapat menjadi pelaksana, yaitu pemerintah; kerjasama antara pemerintah-masyarakat/ swasta; atau implementasi kebijakan yang diswastakan. Ketepatan target berkenaan dengan tiga hal, yaitu apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan dan tidak tumpang tindih dengan intervensi lain; apakah target dalam kondisi siap untuk diintervensi; apakah kondisi target mendukung. Tepat lingkungan berkenaan dengan dua lingkungan yang paling menentukan, yaitu lingkungan kebijakan dan lingkungan eksternal kebijakan.

b. Model Implementasi Kebijakan

commit to user

Implementasi merupakan suatu tahapan yang sangat penting dari proses

kebijakan publik. Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor yang saling berhubungan satu sama lain. Para ahli mengemukakan beberapa model implementasi menurut sudut pandang yang berbeda-beda dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi. Model implementasi tersebut, antara lain :

1. Model Donald Van Meter dan Carl Van Horn

Menurut Van Meter dan Van Horn model implementasi kebijakan ini, terdapat enam variabel yang membentuk hubungan antara kebijakan dengan pelaksanaan (*performance*). Model ini tidak hanya mengkhususkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung tetapi juga hubungan antar variabel bebas itu sendiri.

Keenam variabel tersebut terdiri dari dua variabel utama dan empat variabel antara. Variabel utama tersebut adalah :

- 1) Standar dan tujuan (*Standard and objectives*)
- 2) Sumber daya (*Resources*)

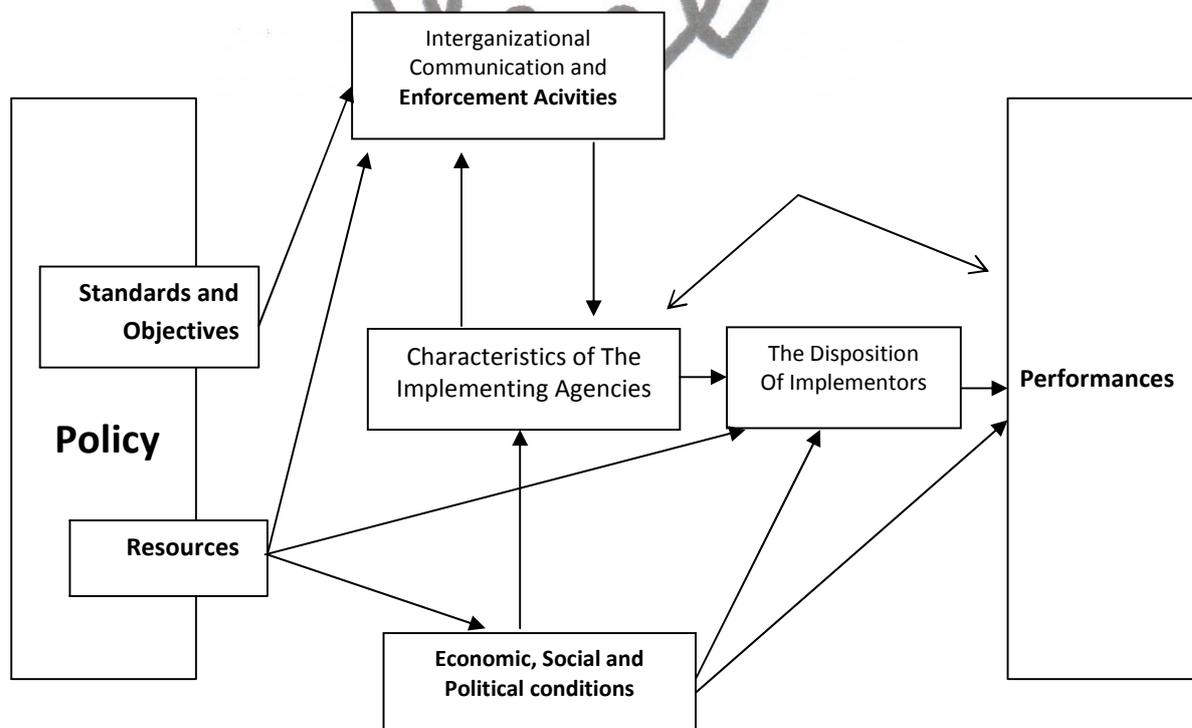
Sedangkan variabel antara meliputi :

- 1) Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan (*Interorganization communication and enforcement activities*)
- 2) Karakteristik dari agen pelaksana (*The characteristics of the implementin agencies*).
- 3) Kondisi sosial, ekonomi dan politik (*Economic, social and political conditions*)

- 4) Disposisi atau kecenderungan pelaksana (*The disposition of implementors*)
(Joko Widodo, 2001: 195)

Standar dan tujuan yang jelas serta sumber daya yang memadai akan membuat implementasi kebijakan menjadi efektif, apabila didukung oleh komunikasi antar organisasi dan pemahaman aktivitas pelaksanaan terhadap kebijakan yang dijalankan. Disamping itu, karakteristik dari agen pelaksana serta kondisi sosial, ekonomi dan politik juga mempengaruhi komunikasi antar organisasi. Variabel-variabel yang saling berhubungan tersebut akan membentuk kecenderungan (sikap) pelaksana yang akan menentukan pelaksanaan (*performance*) kebijakan tersebut. Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Model Implementasi Kebijakan menurut Donald Van Meter dan Carl Van Horn



Sumber : Van Meter, Donald S & Carl E. Van Horn (1975)

2. Model Daniel Mazmanian & Paul A. Sabatier

Menurut duet Mazmanian-Sabatier (dalam Riant Nugroho, 2006 : 129) mengklasifikasikan proses implementasi kebijakan kedalam tiga variabel sebagai berikut :

a) Variabel independen, yaitu mudah tidaknya masalah dikendalikan

(*Tractability of the problem*) yang berkenaan dengan indikator :

- (1) Masalah teori dan teknis pelaksanaan
- (2) Keragaman obyek
- (3) Sifat populasi
- (4) Perubahan seperti apa yang dikehendaki

b) Variabel intervening, yaitu :

Variabel kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi (*Ability of Statute to structure implementation*) yang berkenaan dengan indikator :

- (1) Kejelasan dan konsistensi tujuan
- (2) Dipergunakannya teori kausal
- (3) Ketepatan alokasi sumber dana
- (4) Keterpaduan hierarkis di antara lembaga pelaksana
- (5) Aturan pelaksana dari lembaga pelaksana
- (6) Perekrutan pejabat pelaksana
- (7) Keterbukaan kepada pihak luar

Variabel di luar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi (*Nonstatutory variable affecting implementation*) yang berkenaan dengan indikator :

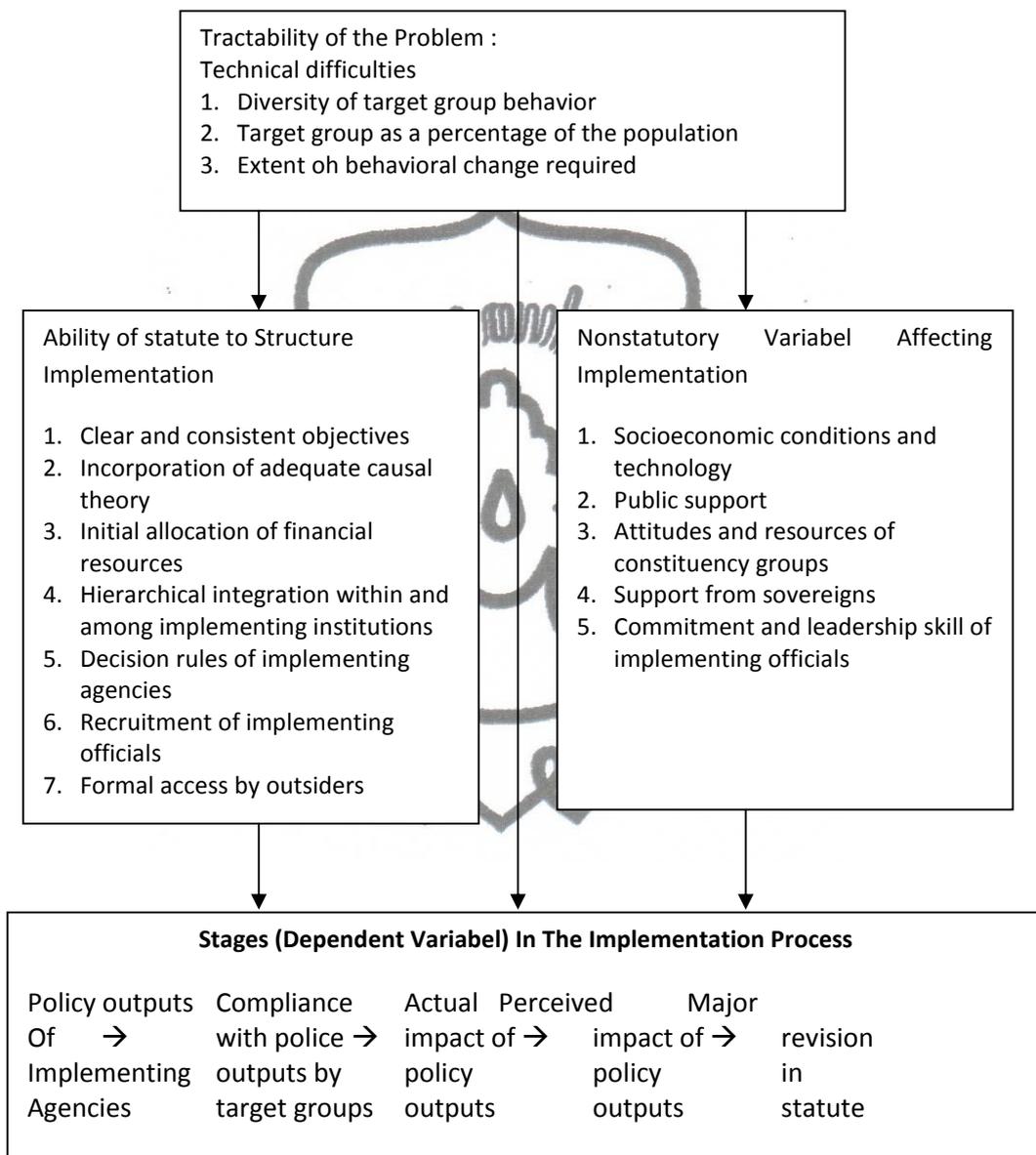
- (1) Kondisi sosial-ekonomi dan teknologi
- (2) Dukungan publik
- (3) Sikap dan resources dari konstituen
- (4) Dukungan pejabat yang lebih tinggi
- (5) Komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana

c) Variabel dependen, yaitu tahapan dalam proses implementasi (*Stages in the implementation process*) dengan lima tahapan sebagai berikut :

- (1) Pemahaman dari lembaga/ badan pelaksana
- (2) Kepatuhan obyek
- (3) Hasil nyata
- (4) Penerimaan atas hasil nyata tersebut
- (5) Revisi atas kebijakann yang dibuat dan dilaksanakan tersebut

Proses implementasi kebijakan dengan tiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2 : Model Implementasi Kebijakan menurut Daniel Mazmanian & Paul A. Sabatier



Sumber : Daniel Mazmanian, Paul A. Sabatier (1983)

3. Model Merilee S. Grindle

Menurut Grindle (dalam Riant Nugroho, 2006 : 132), keberhasilan dalam implementasi kebijakan ditentukan oleh dua variabel besar, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks implementasinya (*context of*

implementation). Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan, sedang keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementasi kebijakan (tergantung pada isi dan konteks kebijakannya).

Adapun isi kebijakan, mencakup :

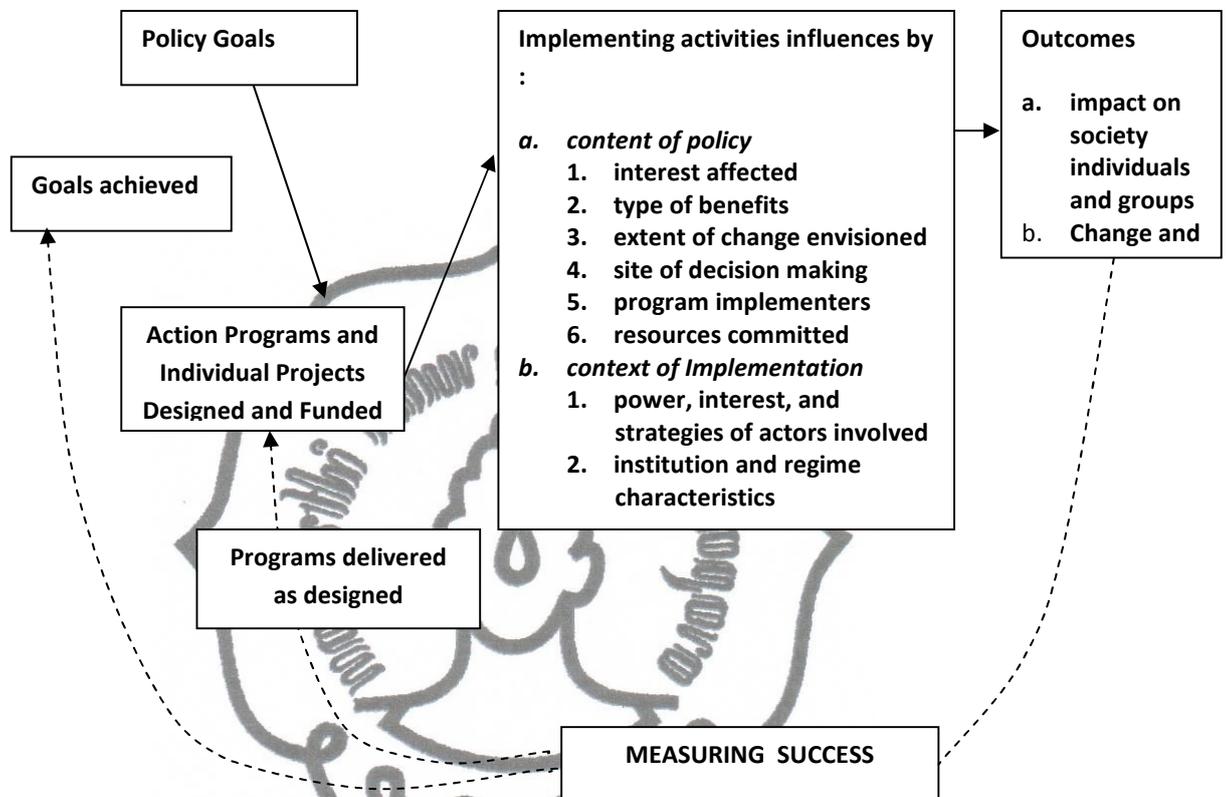
- (1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan.
- (2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan.
- (3) Derajat perubahan yang diinginkan.
- (4) Kedudukan pembuat kebijakan.
- (5) (Siapa) pelaksana program.
- (6) Sumber daya yang dikerahkan.

Sedangkan, konteks implementasinya adalah :

- (1) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.
- (2) Karakteristik lembaga dari penguasa.
- (3) Kepatuhan dan daya tanggap

Keberhasilan implementasi kebijakan yang dipengaruhi oleh variabel isi dan konteks kebijakan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3 : Model Implementasi Kebijakan menurut Marilee S. Grindle



Sumber : Merilee S. Grindle (1980)

4. Model George C. Edward III

Menurut George C Edward III (dalam Subarsono, 2006 : 90), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu :

- 1) Komunikasi
- 2) Sumber daya
- 3) Disposisi
- 4) Struktur birokrasi

Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan kepada organisasi dan publik. Keberhasilan implementasi kebijakan

mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mempengaruhi distorsi implementasi.

Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Isi kebijakan yang sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, namun implementor kekurangan sumber daya maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya dapat berupa sumber daya manusia (kompetensi implementor) dan sumber daya finansial.

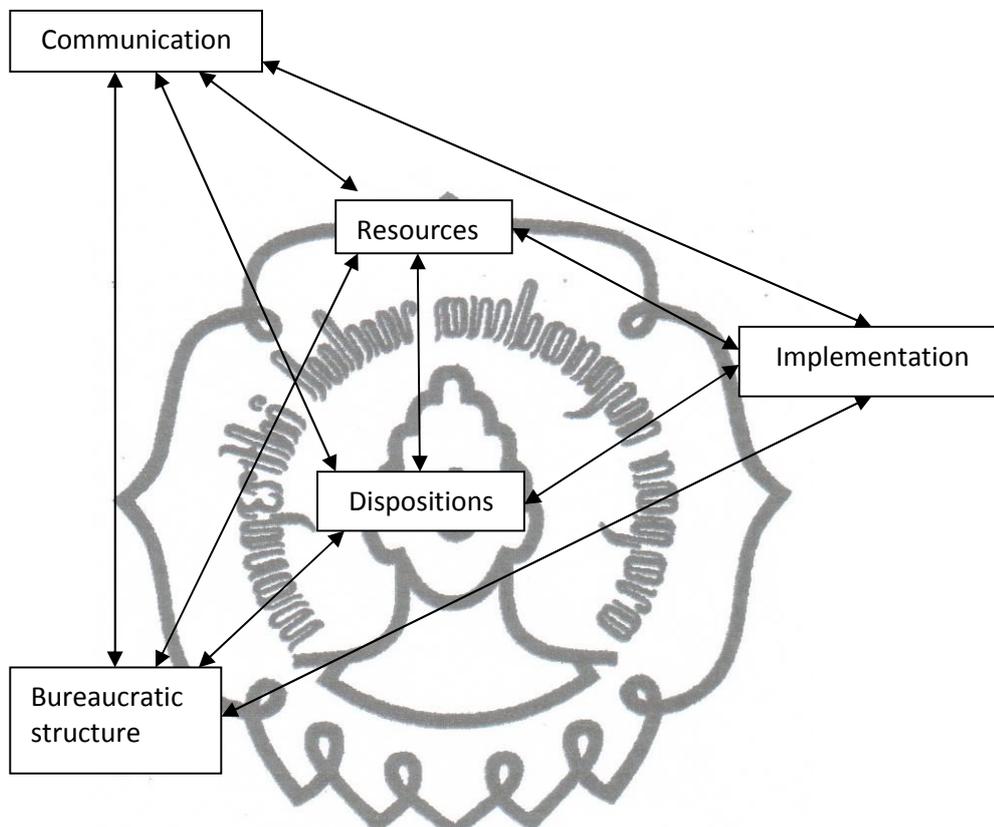
Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Implementor yang memiliki disposisi yang baik maka akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Apabila implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi kebijakan tidak akan efektif.

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedure* atau *SOP*). Struktur organisasi yang terlalu panjang, cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape* (prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks).

Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain, yang dapat digambarkan sebagai berikut :

commit to user

Gambar 2.4 : Model Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III



Sumber : George C. Edward III (1980)

c. Efektivitas Kebijakan Publik

Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa fungsi pokok, fungsi evaluasi merupakan salah satu diantaranya selain perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Implementasi suatu program harus senantiasa di evaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang telah berjalan tidak akan dapat dilihat efektivitasnya. Program pelatihan sebagai salah satu

strategi pengembangan sumber daya manusia memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program yang bersangkutan.

Ada beberapa pengertian tentang efektivitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli menurut sudut pandang masing-masing, antara lain :

Menurut Bernard, "Efektivitas adalah suatu tindakan dimana tindakan itu akan efektif apabila telah mencapai tujuan yang telah ditentukan" (Bernard, 1982 : 117).

Panji Anoraga menyatakan bahwa, "efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang lebih dikaitkan dengan hasil kerja" (Panji Anoraga, 2000 : 178)

"Efektivitas dapat pula diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan" (Martoyo, 1998:4).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa efektivitas dalam proses suatu program tidak dapat mengabaikan target sasaran yang telah ditetapkan agar operasionalisasi dalam mencapai keberhasilan program dapat tercapai dengan tetap memperhatikan segi kualitas yang diinginkan oleh program. Dalam konsep efektivitas, unsur penting yang pertama adalah pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan merupakan harapan yang ingin dicapai oleh serangkaian proses. Dengan demikian efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam kaitannya dengan program pelatihan ketenagakerjaan, para ahli mengembangkan beberapa indikator atau kriteria menurut sudut pandang yang berbeda-beda dalam menilai keberhasilan suatu kebijakan, antara lain :

1. Faustino menyatakan bahwa program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan

informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan, yaitu :

- (1) Reaksi (*Reactions*)
- (2) Belajar (*Learning*)
- (3) Perilaku (*Behaviour*)
- (4) Hasil-hasil (*Organizational result*)
- (5) Efektivitas biaya (*Costs effectivity*), (Faustino Cardoso, 1995: 209)

2. Menurut Gary Dessler, untuk mengetahui efektivitas program pelatihan kerja yang dilaksanakan, dapat diukur dengan menggunakan 4 kategori dasar dari hasil pelatihan, yaitu :

- (1) Reaksi
Apakah peserta menyenangi pelatihan tersebut?
- (2) Pembelajaran
Apakah peserta mempelajari prinsip-prinsip, ketrampilan dan faktor-faktor yang seharusnya dipelajari?
- (3) Perilaku
Apakah perilaku peserta berubah karena pelatihan tersebut?
- (4) Hasil
Apakah hasil akhir dicapai dilihat dari tujuan pelatihan?
Apabila hasil tidak tercapai maka pelatihan tersebut tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gary Dessler, 1997: 288).

3. Salah seorang ahli evaluasi program training dalam bidang pengembangan sumber daya manusia Donald L. Kirkpatrick, mengemukakan empat level untuk mengevaluasi program pelatihan, yaitu :

- (1) Evaluasi Reaksi (*Reaction Evaluation*)
Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan, berarti mengukur kepuasan peserta. *commit to user*
- (2) Evaluasi Pembelajaran (*Learning Evaluation*)

Mengevaluasi hasil (output) belajar, berarti mengukur perubahan sikap, perbaikan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan.

- (3) Evaluasi Perilaku (*Behaviour Evaluation*)
Mengevaluasi outcomes dari kegiatan pelatihan, berarti mengukur perubahan perilaku setelah peserta mengikuti program pelatihan.
- (4) Evaluasi Hasil (*Result Evaluation*)
Mengevaluasi hasil akhir setelah peserta mengikuti program pelatihan, berarti mengukur peningkatan kualitas (Kirkpatrick, 1998:20)

4. Sumaryadi menyatakan bahwa organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Sumaryadi, 2005 : 105). Pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan.

5. Gibson berpendapat bahwa efektivitas organisasi dapat diukur melalui :
- (1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
 - (2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan
 - (3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap
 - (4) Perencanaan yang matang
 - (5) Penyusunan program yang tepat
 - (6) Tersedianya sarana dan prasarana
 - (7) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik (Gibson, 1997 :65)

Dalam kaitannya dengan Evaluasi kebijakan menurut waktunya dibagi tiga, yaitu :

- (1) Sebelum dilaksanakan
- (2) Pada waktu dilaksanakan, disebut evaluasi proses
- (3) Setelah dilaksanakan, disebut evaluasi sumatif (Riant Nugroho D., 2006:163)

Kegiatan evaluasi implementasi kebijakan sebaiknya dilakukan sejak awal, yaitu mulai dari penyusunan rancangan kebijakan, pelaksanaan dan hasil kebijakan. Namun demikian, evaluasi dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan

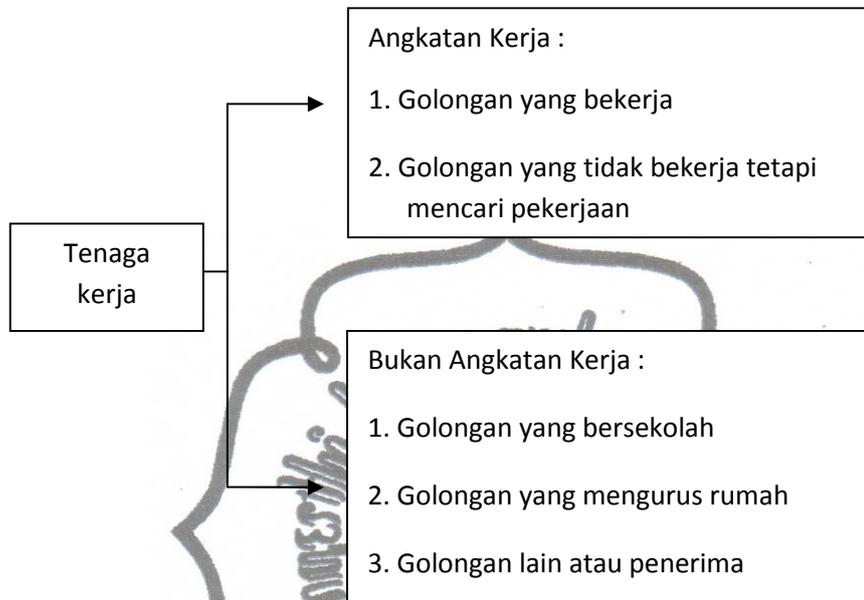
yang diharapkan. Dalam penelitian ini, evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi pada saat program dilaksanakan dan setelah dilaksanakan pelatihan (evaluasi sumatif) karena tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui efektivitas implementasi program pelatihan kerja, yaitu untuk mengetahui perubahan pada diri peserta setelah mengikuti pelatihan, dengan harapan peserta mampu menguasai ketrampilan yang diajarkan sehingga pengetahuannya bertambah atau kualitasnya meningkat, dengan demikian peserta mempunyai peluang yang lebih besar untuk menghadapi persaingan dalam pasar kerja.

B. Program Pelatihan Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan satu program prioritas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, yang diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian tenaga kerja. Tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang sedang bekerja dan tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan, angkatan kerja yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan ini disebut sebagai penganggur.

Menurut Sugito Muarif, tenaga kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Gambar : 2.5 Klasifikasi Tenaga Kerja



Sumber data : Sugito Muarif (2000: 289-290)

Beberapa pengertian mengenai tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

Pengertian tenaga kerja atau *man power* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia bisa disimpulkan sebagai penduduk yang berusia 10 tahun atau lebih (Payaman J. Simanjuntak, 1985 : 2).

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Menurut Sugito Muarif, tenaga kerja adalah penduduk usia kerja ke atas yang mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di India memberikan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Sedangkan di Indonesia yang disebut tenaga kerja adalah yang berumur 10 tahun keatas (Sugito Muarif, 2000 : 290).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang berusia 10 tahun keatas, baik yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun tidak bekerja yang mampu melakukan kegiatan bernilai ekonomis guna menghasilkan barang/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Masalah ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan penawaran tenaga kerja, permintaan tenaga kerja dan pengangguran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini terbukti dengan kepedulian ILO dalam mengatasi masalah pengangguran dengan diterbitkannya Konvensi ILO Nomor : 88 dan telah ditindak lanjuti pemerintah dengan meratifikasi melalui Keppres omor:36 Tahun 2002 yang mengatur tentang pelayanan penempatan tenaga kerja. Agar diperoleh penempatan tenaga kerja secara optimal maka tuntutan akan kualitas tenaga kerja menjadi sangat mendesak sehingga peran lembaga pelatihan kerja sangat penting dan strategis dalam mencetak tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan isi dari pasal 11 UU Ketenagakerjaan, "bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja" (UU Ketenagakerjaan, 2006: 12).

Pelatihan adalah suatu kegiatan proses belajar mengajar dalam waktu yang relatif singkat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan *commit to user*

keterampilan dari peserta yang dilatihnya. Beberapa pengertian mengenai pelatihan kerja disampaikan oleh beberapa ahli menurut sudut pandang masing-masing. Sugito Muarif memberi batasan pelatihan kerja sebagai berikut:

Pelatihan kerja adalah sistem pendidikan yang menyangkut proses belajar di luar sistem pendidikan yang berlaku dan diselenggarakan dalam waktu relatif singkat serta menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori guna meningkatkan pengetahuan praktis dan ketrampilan kerja (Sugito Muarif, 2000 : 234).

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula memberi pengertian bahwa "latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau pendek" (Susilo Martoyo, 1998 : 55).

Menurut PP No. 31 Tahun 2006, dijelaskan bahwa :

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (PP No.31, 2006)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam bimbingan tenaga profesional kepelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan dan ketrampilan sebagian besar angkatan kerja masih sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan melalui program-program latihan (Sugito Muarif, 2000 : 26). Rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan menuntut perlunya program pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas tenaga kerja. Adapun yang dimaksud dengan program pelatihan kerja adalah :

Keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan (Kepmenakertrans No.229 Tahun 2003).

Apabila program pelatihan kerja dirancang dan diselenggarakan secara baik maka akan tercapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam menyelenggarakan pelatihan kerja, sedikitnya ada tiga tahap utama yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*Assessing Training Needs*)
Mempunyai tujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/ atau menentukan perlu tidaknya pelatihan tersebut.
2. Mendesain Program Pelatihan (*Desaining A Training Program*)
Bertujuan untuk memutuskan program pelatihan yang akan diselenggarakan dengan tepat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan (*Evaluating Training Program Effectiveness*)
Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Gomes, 1995: 204).

Tahap pertama yang harus dilakukan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja adalah Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*Assessing Training Needs*). Tahap ini bertujuan untuk menjajagi dan mengetahui kebutuhan pelatihan serta sejauh mana kebutuhan tersebut perlu dipenuhi. Mengingat pentingnya tahap ini, maka dalam melakukannya perlu perhatian dan persiapan yang matang.

Tahap kedua adalah Mendesain Program Pelatihan (*Desaining A Training Program*). Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, maka dalam mendesain program pelatihan harus memuat tentang :

a). Kompetensi Kerja

Program pelatihan kerja disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standar Kompetensi Kerja Nasional

Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (PP No.31 Tahun 2006).

Sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja maka program pelatihan kerja yang diselenggarakan harus mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi kerja (*Competency Based Training*). Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi lulusan peserta pelatihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar, baik dalam kuantitas maupun kualitas harus sesuai dengan syarat jabatan yang tersedia. Dengan demikian prinsip pelatihan kerja adalah melengkapi kompetensi kerja sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan (kebutuhan pasar kerja).

b). Materi Pelatihan

Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja, baik teori maupun praktek harus disusun dalam kurikulum yang mengacu pada jenis dan tingkatan kompetensi. Kurikulum pelatihan kerja adalah, kumpulan setiap mata latihan yang disusun secara sistematis dan terpadu baik mata latihan teori dan praktek maupun mata latihan pendukung lainnya yang terkait

sehingga mengarah kepada tercapainya tujuan kualifikasi pelatihan yang ditetapkan (Kep. No.106, 2002: 22).

Penyusunan kurikulum ini dimaksudkan agar tujuan dari program pelatihan kerja dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan. Kemudian dari setiap mata latihan atau mata pelajaran tersebut dibuat silabus. Silabus pelatihan kerja adalah, rincian isi/materi pada mata latihan yang diuraikan secara sistematis dan terpadu yang mengarah kepada tercapainya tujuan dan kualifikasi keterampilan yang ditetapkan (Kep. No.106, 2002: 22).

c). Jangka Waktu

Agar program pelatihan kerja dapat berhasil dengan baik, maka penghitungan jangka waktu pelaksanaan pelatihan harus tepat dan sesuai dengan jenis pelatihan/ kejuruan masing-masing. Jangka waktu yang diperlukan dalam pelatihan kerja sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang telah disusun dalam kurikulum pelatihan kerja.

d). Metode Pelatihan:

Ketepatan metode pelatihan yang digunakan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Metode pelatihan harus relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.

Flippo mengemukakan empat metode dasar pelatihan, yaitu :

commit to user

- (1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), yaitu latihan yang menggunakan situasi kerja sebagai tempat untuk memberikan pembelajaran, jadi dilaksanakan di tempat kerja.
- (2) Sekolah *vestibule*, yaitu latihan yang diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa.
- (3) Magang (*apprenticeship*), yaitu latihan yang dirancang untuk ketrampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam melaksanakan suatu ketrampilan/ serangkaian pekerjaan.
- (4) Kursus-kursus, yaitu latihan yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan khusus seseorang. (Flippo, 1990: 95)

Meskipun keempat metode dasar tersebut oleh Flippo diterapkan dalam pelatihan di bidang manajemen personalia, namun dalam pelaksanaannya dapat diterapkan pada bidang-bidang yang lain.

Terlepas dari bentuk metode yang dipilih, metode pelatihan harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar ketrampilan yang baru.
- b. Memperlihatkan ketrampilan- ketrampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
- c. Harus konsisten dengan isi.
- d. Memungkinkan partisipasi aktif.
- e. Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan ketrampilan.
- f. Memberikan feedback mengenai performansi selama pelatihan.
- g. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan kepekerjaan.
- h. Harus efektif dari segi biaya (Gomes, 1995: 208).

Apapun metode yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan harus bisa memotivasi dan memberi kesempatan yang luas kepada peserta untuk belajar ketrampilan tersebut dengan sungguh-sungguh sehingga setelah berakhirnya pelatihan mereka betul-betul memiliki keterampilan, tidak hanya sekedar memiliki sertifikat pelatihan kerja. Dengan bekal ketrampilan yang dimiliki maka akan memberi peluang besar untuk bersaing di pasar kerja, dengan demikian tujuan pelaksanaan pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat tercapai

e). Sarana Pelatihan :

”Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompensasi kerja” (PP No.31 Th 2006). Agar program pelatihan kerja dapat berjalan dan berhasil sesuai dengan tujuan, maka dibutuhkan sarana dan prasarana dalam jumlah yang memadai serta sesuai dengan perkembangan teknologi dan dunia usaha.

f). Peserta Pelatihan :

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkatan yang akan diikuti.

g). Tenaga Kepelatihan :

Tenaga Kepelatihan atau instruktur latihan kerja adalah seseorang yang memiliki kualifikasi keterampilan atau keahlian dan atau kompetensi tertentu sehingga mampu memberikan pelatihan kerja (mengajar/menginstruksi) kepada peserta pelatihan sesuai dengan program atau tingkat yang ditetapkan (Kep. No.106, 2002: 23).

Dalam mengangkat seorang instruktur harus berdasarkan kemampuan obyektif, yaitu memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran. Dengan instruktur yang *qualified* akan menghasilkan anak didik

yang baik. Untuk menjadi seorang instruktur yang *qualified*, harus mempunyai persyaratan sebagai berikut :

- a. *Teaching Skills*
Yaitu mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan dan menstransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan.
- b. *Communication Skills*
Yaitu mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun *tertulis secara efektif*.
- c. *Personality Authority*
Yaitu mempunyai kewibawaan terhadap peserta pelatihan.
- d. *Social Skills*
Yaitu mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar ada kepercayaan dan kesetiaan dari peserta pelatihan.
- e. *Technical Competent*
Yaitu mempunyai kemampuan teknis, kecakapan teoritis dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
- f. *Stabilitas Emosi*
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, dan mempunyai sifat keterbukaan serta memberikan nilai yang obyektif (Malayu SP Hasibuan, 2005: 74).

Untuk menstransfer pengetahuan dari seorang instruktur kepada anak didik tidak hanya diperlukan kecakapan atau keahlian tertentu tetapi juga diperlukan figur/ sosok seorang instruktur yang bisa menempatkan diri di depan anak didik. Kepada seluruh anak didik, seorang instruktur harus bisa berkomunikasi dengan baik; harus bersikap adil, tidak membedakan satu dengan yang lain, berwibawa dan bisa menjaga emosi. Dengan demikian maka peserta pelatihan akan mudah menyerap pengetahuan yang diberikan oleh instruktur dengan lancar dan baik.

Tahap ketiga adalah Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan (*Evaluating Training Program Effectiveness*). Kegiatan evaluasi pelatihan dapat berupa :

commit to user

a. Evaluasi Proses Pelatihan

Evaluasi proses adalah evaluasi yang dilakukan terhadap langkah-langkah kegiatan selama proses pelatihan berlangsung. Evaluasi proses dilakukan dengan mengungkapkan pendapat seluruh peserta tentang fasilitator, peserta, materi/ isi, dan proses pelatihan.

b. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan berguna untuk mengetahui dan mengukur akibat akibat yang ditimbulkan oleh suatu tindakan pelatihan. Agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja maka perlu strategi pembinaan pelatihan kerja.

Dalam strategi pembinaan pelatihan kerja, 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 dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain (Barthos, 1990 : 98).

Suatu program pelatihan disebut efektif apabila bermanfaat bagi peserta dan dampaknya dapat meningkatkan ketrampilan peserta. Hal ini sesuai dengan pernyataan dibawah ini :

Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan usaha dan mengurangi pengangguran diarahkan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia kearah profesional, mandiri dan ber etos kerja tinggi, serta produktif dan penghargaan layak sesuai produktivitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja (Ananta, 1990: 19).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab dalam meningkatkan ketrampilan kerja melalui pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas menangani masalah peningkatan kualitas tenaga kerja untuk wilayah Surakarta dan sekitarnya. Dengan demikian Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta diharapkan dapat menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, dalam arti Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dapat mempersiapkan orang-orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dengan memiliki ketrampilan/ keahlian dan dimungkinkan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan tempat untuk meningkatkan ketrampilan/ kompetensi tenaga kerja.

C. Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Kerja

Setelah membandingkan variabel-variabel pengaruh dalam implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter & Van Horn; Daniel Mazmanian & Paul A. Sabatier serta Merilee S. Grindle maka penulis memutuskan untuk menggunakan model implementasi dari George C. Edward III. Penulis memilih model tersebut karena memiliki variabel yang sederhana dan variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang relevan dalam melihat pelaksanaan kegiatan program pelatihan kerja. Menurut George C. Edward III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel yang saling berhubungan satu sama lain, yaitu :

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mempengaruhi distorsi implementasi.

Variabel komunikasi, indikatornya adalah :

- Penyebarluasan informasi pelatihan kerja kepada masyarakat baik melalui pengumuman yang ditempel, media masa maupun media elektronik.
- Sosialisasi atas program pelatihan kerja yang diselenggarakan kepada user/ perusahaan pengguna tenaga kerja.

2. Sumberdaya

Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Variabel sumber daya, indikatornya adalah :

- Sumberdaya manusia :
Yaitu kompetensi implementor, dimana tersedia instruktur yang berpengalaman dibidang masing-masing.
- Sumber dana
Yaitu adanya dana APBN dan swadaya masyarakat untuk mengelola program latihan kerja.
- Sarana dan fasilitas latihan

Yaitu adanya gedung dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan kerja.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen dan kejujuran.

Variabel disposisi, indikatornya adalah :

- Adanya komitmen yang tinggi dari instruktur dalam melatih peserta.
- Adanya kejujuran dari pelaksana.

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standar Operating Procedure* atau *SOP*).

Variabel struktur birokrasi, indikatornya adalah :

- Adanya prosedur operasi yang standar

Yaitu dengan menyusun panduan sistem administrasi kegiatan, baik kegiatan fisik maupun keuangan.

- Adanya struktur organisasi yang sederhana.

Yaitu dengan membuat Surat Keputusan mengenai personil pelaksana kegiatan pelatihan kerja.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. (Sondang P. Siagian, 2001: 24) Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui efektivitas implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, perlu dilakukan evaluasi dengan empat variabel tersebut

”Tujuan dari evaluasi adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan” (Gomes, 1995: 209). Dengan menggunakan variabel komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi diharapkan dapat efektif dalam mengimplementasikan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

”Setelah peserta pelatihan menyelesaikan pelatihan mereka, program tersebut dapat dievaluasi untuk melihat seberapa baiknya sasaran itu dicapai” (Gary Dessler, 1997: 286). Evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja sangat penting, karena pada dasarnya implementasi program pelatihan kerja tersebut berfungsi sebagai proses transformasi sehingga perlu ditelaah hasil pencapaiannya.

Untuk melihat keberhasilan program pelatihan kerja, penulis menggunakan model evaluasi dari Kirkpatrick, dimana model ini lebih komprehensif karena mencakup aspek kognitif, skill dan afektif. Disamping itu, model ini memiliki alur logika sederhana dan mudah dipahami serta dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Model ini

meliputi empat tahap, yaitu tahap reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

Adapun tahap-tahap tersebut sebagai berikut :

1. Tahap reaksi (*Evaluating Reaction*)

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan, yaitu untuk mengetahui kepuasan peserta.

Kepuasan peserta pelatihan dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu :

- Materi yang diberikan
- Fasilitas yang tersedia
- Strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur
- Media pembelajaran yang tersedia
- Jadwal kegiatan.

2. Tahap pembelajaran (*Evaluating Learning*)

Ada tiga hal yang dapat diajarkan instruktur dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap dan ketrampilan.. Dalam mengukur hasil belajar, untuk mengetahui :

- Pengetahuan apa yang telah dipelajari?
- Sikap apa yang telah berubah?
- Ketrampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?

3. Tahap perilaku (*Evaluating Behaviour*)

Penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah berakhirnya pelatihan.

Yang perlu dinilai adalah :

- Apakah peserta merasa senang untuk mengikuti program pelatihan?
- Bagaimana peserta dapat menstransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperoleh selama peserta mengikuti program pelatihan untuk diimplementasikan?

4. Tahap hasil (*Evaluating Result*)

Evaluasi hasil ini difokuskan pada hasil akhir yang terjadi karena peserta telah mengikuti program pelatihan, termasuk dalam kategori hasil akhir dari program pelatihan adalah peningkatan kualitas. Dengan menggunakan empat variabel beserta indikator yang dikemukakan oleh George C. Edward III, maka diharapkan implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sedangkan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, melalui empat tahapan seperti yang dikemukakan oleh Kirkpatrick.

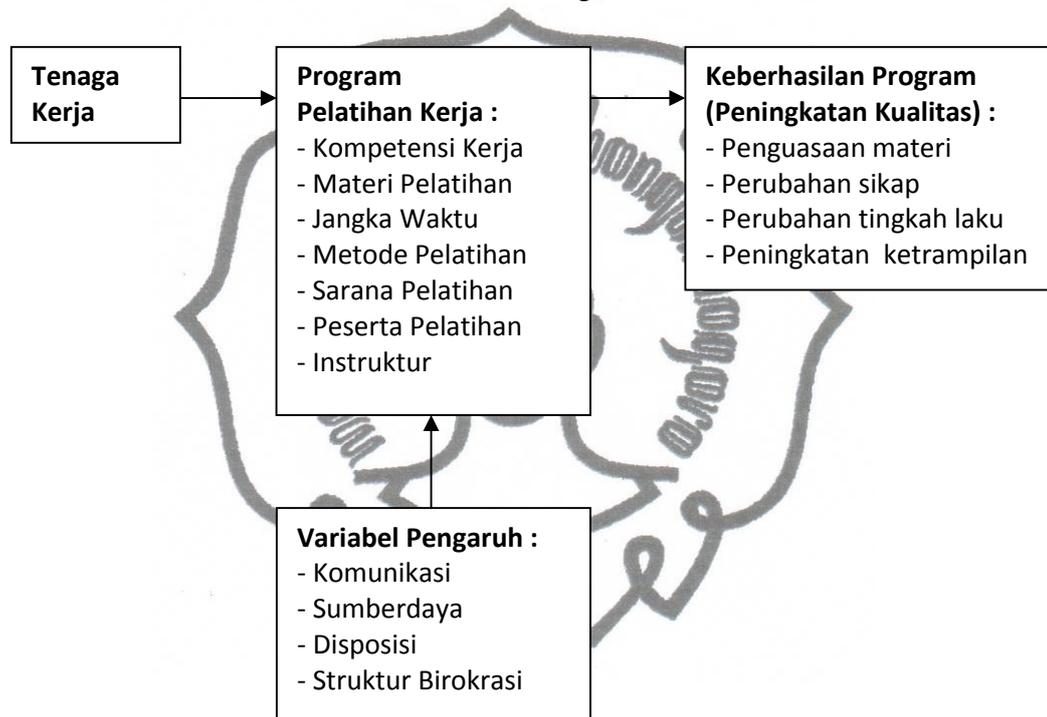
D. Kerangka Berpikir

Banyaknya pencari kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja merupakan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat. Agar tenaga kerja dapat terserap dalam pasar kerja maka perlu didukung oleh penyediaan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan adanya pelatihan kerja yang terprogram dan terarah

maka diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang terampil dan siap memasuki pasar kerja.

Dengan mengacu pada teori dan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.6 : Kerangka Pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

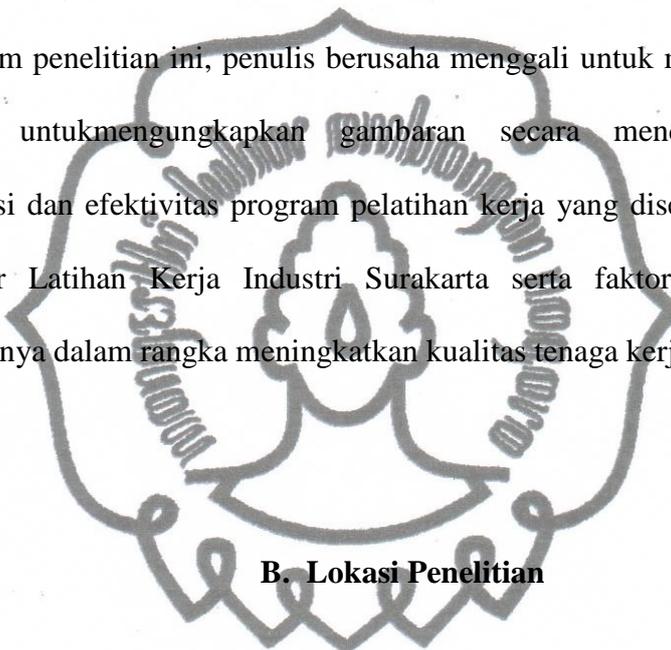
A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Ada beberapa pendapat tentang metode penelitian deskriptif, metode penelitian deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Surachmad, 1989: 140). Sementara itu Kusmayadi dan Sugiarto (2000:18) mengemukakan bahwa "Penelitian merupakan usaha yang dilakukan secara sengaja yang diarahkan untuk mengetahui atau mempelajari gejala-gejala atau fenomena baru". Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menjelaskan secara rinci dan mendalam mengenai berbagai informasi penting serta menarik kesimpulan terhadap hubungan antar gejala sosial. "Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan 'apa adanya' tentang suatu variabel, gejala atau keadaan". (Suharsimi Arikunto, 2005 : 234).

Dalam hubungan dengan riset kualitatif yang memusatkan pada deskriptif, HB Sutopo mengemukakan bahwa data yang dikumpulkan berwujud kata-kata dalam kalimat atau gambar yang mempunyai arti lebih dari sekedar angka atau jumlah, berisi catatan yang menggambarkan situasi sebenarnya guna mendukung penyajian data (HB Sutopo, 2002:47).

Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara memaparkan, menafsirkan serta menginterpretasikan data yang ada . Sedangkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka-angka. (Lexy J. Moleong, 2000:6).

Dalam penelitian ini, penulis berusaha menggali untuk menemukan fakta-fakta dan untuk mengungkapkan gambaran secara mendalam mengenai implementasi dan efektivitas program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta serta faktor pendukung dan penghambatnya dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja.



B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan instansi teknis yang diberi kewenangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Surakarta melalui program pelatihan kerja.
2. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan salah satu dari empat Balai Besar Latihan Kerja Industri yang ada di Indonesia, dimana lokasi tersebut mudah dijangkau penulis.

C. Sumber Data

Data atau informasi yang akan digali dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Dari sebuah penyelidikan akan dihimpun data-data utama dan sekaligus data tambahannya. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, sedangkan data tertulis, foto dan statistik adalah data tambahan. (Moleong, 2007 : 157). Adapun data primer (data utama) dan data sekunder (data tambahan) dalam penelitian ini, adalah :

1. Data primer

Data ini diperoleh secara langsung dari informan atau nara sumber yang dianggap mengetahui serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data, melalui wawancara.

2. Data sekunder

Data ini diperoleh secara tidak langsung melalui studi kepustakaan, yaitu dari dokumen, laporan-laporan atau catatan-catatan mengenai program pelatihan kerja dalam menunjang dan melengkapi data primer guna mempertajam pembahasan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau tehnik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk memperoleh data

yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara mendalam

Wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak-pihak terkait. Dalam penelitian ini, informasi atau keterangan diperoleh langsung dari informan atau nara sumber yang berkompeten dengan permasalahan yang diteliti, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dihimpun dalam pedoman wawancara.

2. Observasi/ pengamatan

Teknik observasi digunakan untuk memperkuat data, dengan demikian hasil observasi untuk mengkonfirmasi data yang telah terkumpul melalui wawancara. Berkaitan dengan teknik observasi ini, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap proses implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Surakarta.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi dilakukan dengan cara meneliti dokumen, peraturan, laporan dan literatur yang terkait yang diperoleh dari lokasi penelitian maupun instansi lain.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu memilih informan yang jumlahnya beragam dan dianggap mengetahui serta berkaitan dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Seksi Program Pelatihan
2. Kepala Seksi Penyelenggaraan
3. Kepala Seksi Kerjasama Antar Lembaga
4. Kepala Seksi Pelaporan dan Evaluasi
5. Instruktur Pelatihan
6. Peserta Pelatihan
7. Alumni Pelatihan
8. Perusahaan Pengguna Alumni

Namun demikian, dimungkinkan peneliti menggunakan *snowball sampling* untuk memperoleh dan menyempurnakan data dari sumber-sumber yang belum ditentukan peneliti dalam tehnik purposive sampling tersebut.

F. Validitas Data

Validitas data dimaksudkan sebagai pembuktian bahwa data yang diperoleh peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya. Untuk mengupayakan validitas data dilakukan cara triangulasi data dengan harapan dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk

keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam penelitian ini, teknik pemeriksaan melalui sumber (triangulasi dengan sumber), yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informan yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda (Moleong, 2007:330).

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan data penelitian sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, tanpa melakukan pengujian hipotesa. Dalam hal ini, untuk menganalisis data dengan cara menguraikan informasi yang diperoleh dari informan. Adapun model analisis yang digunakan adalah analisis model interaktif (*interactive mode of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992).

Sutopo (2002:91-93) mengatakan: “Dalam proses analisis terdapat tiga komponen utama yang harus dipahami oleh setiap peneliti kualitatif. Tiga komponen utama tersebut adalah (1) reduksi data, (2) sajian data, dan (3) penarikan simpulan dan verifikasi”.

Untuk memperjelas komponen utama tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Merupakan komponen pertama dalam analisis yang merupakan proses

seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data dari *fieldnote*. Proses ini berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian.

b. Sajian Data

Merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Sajian data ini harus mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian.

c. Penarikan Simpulan dan Verifikasinya

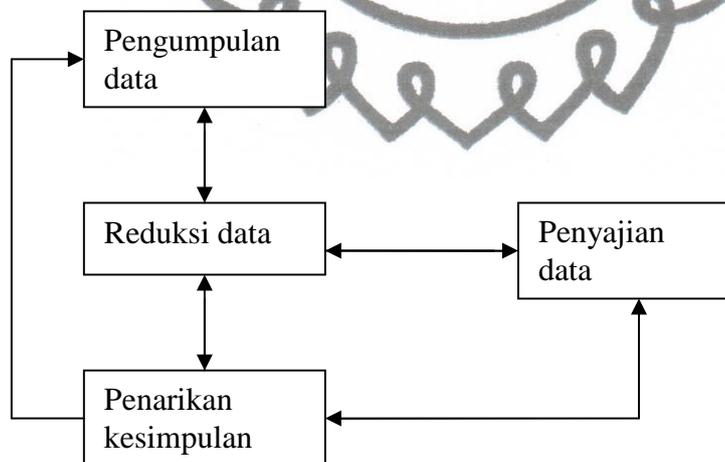
Merupakan komponen utama dalam analisis data dimana dari awal pengumpulan data, peneliti sudah harus memahami arti dari berbagai hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, dan pernyataan-pernyataan. Simpulan mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data terakhir. Hal ini sangat bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan. Simpulan perlu diverifikasi agar mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu perlu dilakukan aktivitas pengulangan untuk tujuan pemantapan dan penelusuran data kembali dengan cepat.

Dalam penelitian ini, teknik analisis interaktif dilakukan dalam beberapa langkah berikut ini :

- 1) Mencatat temuan yang didapat selama penelitian lewat catatan lapangan.
- 2) Mengumpulkan dan memilah-milah data-data yang diperoleh.

- 3) Menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari untuk dituliskan dalam bentuk laporan.

Adapun proses pemilihan data dan penyederhanaan data sangat ditekankan dalam penelitian ini dengan tujuan agar data-data yang akan diolah/dianalisis benar-benar mampu menjawab apa yang menjadi rumusan masalah penelitian dan melalui pengelompokan-pengelompokan diharapkan dapat memudahkan pemahaman pembaca ketika membaca sajian datanya. Terdapat 2 (dua) langkah penyederhanaan data yang akan dilakukan dalam penelitian, yaitu sebagaimana yang terangkum dalam bagan berikut ini :



Gambar 3.7 Proses Analisis Data

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta merupakan unit pelaksana teknis di bidang pelatihan kerja yang berada dibawah naungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Sebelum berubah nama menjadi Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI), dengan pertimbangan keamanan dan dalam rangka menyesuaikan dengan peran dan fungsi untuk antisipasi kebutuhan industri, nama, peran, maupun alamat mengalami beberapa kali perubahan, antara lain :

Lembaga ini berdiri mulai tahun 1947, bersamaan dengan dilancarkannya aksi polisionil oleh Belanda. Pada saat itu Jawatan Pembangunan Perusahaan Kementerian Pembangunan Dan Pemuda, mendirikan Perindustrian Lawu Komplek (PLK) yang berada di desa Balong, Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. ide pendirian berasal dari Tentara Pelajar (TP) di Surakarta. Kegiatan yang dilaksanakan baru dalam tahap persiapan, yaitu berupa kursus-kursus yang bertujuan untuk memperoleh ketrampilan dan juga diarahkan untuk menanamkan rasa patriotisme dan cinta tanah air.

Dengan adanya pergantian kabinet pada tahun 1950, Perindustrian Lawu Komplek (PLK) lebih disempurnakan dan namanya diubah menjadi Pusat Latihan Kerja (PLK) Surakarta, kegiatan ini ditangani oleh Jawatan Penempatan Kerja Kementerian Perburuhan Republik Indonesia, beralamat

di Jalan Jebres No.184 Surakarta yang kemudian dipindahkan ke Jalan Slamet Riyadi No.252 Surakarta.

Pada tahun 1955 Pusat Latihan Kerja (PLK) Surakarta namanya diganti lagi menjadi Pusat Latihan Kerja Industri (PLKI) dibawah Lembaga Pembinaan Tenaga Kerja Republik Indonesia dan lokasinya dipindahkan ke Jln Bayangkara No.38 Surakarta. Pada saat ini jenis pelatihannya berupa kursus listrik/ radio, kursus montir mobil, kursus menjahit, kursus plat dan kursus kayu.

Tahun 1978 Pusat Latihan Kerja Industri (PLKI) namanya kembali lagi diubah menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Surakarta dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.69/ MEN/ 1978 tanggal 7 Juli 1978.

Pada tahun 1984 Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) diganti lagi menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.181/ MEN/ 1984 tanggal 26 Juli 1984. Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta pada waktu ini ditetapkan menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) tipe A.

Tahun 1997 Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta diubah menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Surakarta dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.88/ MEN/ 1997 tanggal 20 Mei 1997. Terakhir pada tahun 2006 Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Surakarta mengalami perubahan nama lagi sampai sekarang ini menjadi Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi No. PER.06/ MEN/ III/ 2006 tanggal 15 Maret 2006, dan mulai tanggal tersebut Eselonisasi lembaga ini meningkat, yang semula 3 A sekarang menjadi 2 B

2. Susunan Organisasi Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.16/MEN/VII/2007 tanggal 9 Juli 2007 tentang Organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI bahwa Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dipimpin oleh Kepala Balai yang merupakan Unit Kerja Eselon 2 B berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Adapun wilayah kerja Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta meliputi Propinsi Jawa Tengah bagian selatan, Daerah Istimewa Yogyakarta, Bali, Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta terdiri dari tiga Unit Eselon 3 dan satu Kelompok Jabatan Fungsional, yaitu :

a. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, yang terdiri dari:

1) Sub Bagian Umum dan Rumah Tangga

Sub Bagian Umum dan Rumah Tangga mempunyai tugas melakukan

urusan surat menyurat, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

2) Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan

Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, perbendaharaan, dan tata keuangan.

b. Bidang Program dan Evaluasi

Bidang Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program dan anggaran, penyiapan dan penyajian data serta evaluasi program pelatihan kerja industri dan produktivitas, terdiri dari :

1) Seksi Program

Seksi Program mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta bahan pengembangan program pelatihan kerja industri dan produktivitas.

2) Seksi Evaluasi dan Pelaporan

Seksi Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan pengelolaan, penyajian data dan informasi, evaluasi serta penyusunan laporan.

c. Bidang Penyelenggara dan Kerja Sama

Bidang Penyelenggara dan Kerja Sama mempunyai tugas melakukan penyelenggaraan program dan kerjasama pelatihan kerja industri dan produktivitas, yang terdiri dari :

commit to user

1) Seksi Penyelenggaraan

Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan pelatihan kerja industri dan peningkatan produktivitas.

2) Seksi Kerja Sama Antar Lembaga

Seksi Kerja Sama Antar Lembaga mempunyai tugas melakukan kerja sama antar lembaga pelatihan kerja industri dan pemberdayaan lembaga pelatihan dan produktivitas.

d. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional Instruktur mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran sesuai dengan bidang keahliannya.

Untuk lebih jelasnya, Struktur Organisasi Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dapat dilihat pada gambar berikut :



3. Keadaan Pegawai

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta didukung oleh pegawai yang memadai, keadaan pegawai tersebut adalah :

Tabel :4.1
Pegawai menurut jabatan dan pendidikan

No	Jabatan	Pendidikan						Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	SM//D3	S1	S2	
1	Struktural	-	-	-	-	8	2	10
2	Non Struktural	4	3	22	8	20	1	58
3	Fungsional	-	-	8	7	37	1	53
	Jumlah	4	3	30	15	65	4	121

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, jumlah pegawai di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta ada sebanyak 121 orang, dengan rincian 10 orang pejabat struktural; 58 orang pegawai non struktural (staf) dan 53 orang pegawai dengan jabatan fungsional (instruktur pelatihan). Seluruh pejabat struktural mempunyai tingkat pendidikan minimal Sarjana. Sedangkan dari jumlah instruktur sebanyak 53 orang, hanya 8 orang yang berpendidikan SLTA (mereka termasuk angkatan lama/ menjelang pensiun), sehingga dapat dikatakan instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Tabel : 4.2
Pegawai menurut jabatan dan golongan

No	Jabatan	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Struktural	-	-	8	2	10
2	Non Struktural	2	18	38	-	58
3	Fungsional	-	2	35	16	53
	Jumlah	2	20	81	18	121

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari seluruh jumlah pegawai yang ada di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sebagian besar menduduki golongan III dan IV, yaitu sebanyak 99 orang (81,82 %) dari jumlah pegawai 121 orang. Sedangkan dari 53 instruktur hanya 2 orang yang menduduki golongan II, selebihnya menduduki golongan III dan IV. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumberdaya manusia pegawai di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai golongan yang cukup tinggi.

4. Sarana dan Prasarana :

- a. Luas tanah Jalan Bayangkara No.38 : 8.515 M²
 Luas tanah Jalan Slamet Riyadi : 2.916 M²
 Luas tanah Perumahan Kerten : 5.000 M²
- b. Luas bangunan Gedung Perkantoran : 6.238 M²
- c. Ruang Kelas :
 - Ruang kelas otomotif *commit to user*

- Ruang kelas teknologi mekanik
- Ruang kelas tata niaga
- Ruang kelas aneka kejuruan
- Ruang kelas las
- Ruang kelas computer numerical controlled (CNC)

d. Gedung Workshop/ Bengkel :

1) Kejuruan Teknik Mekanik

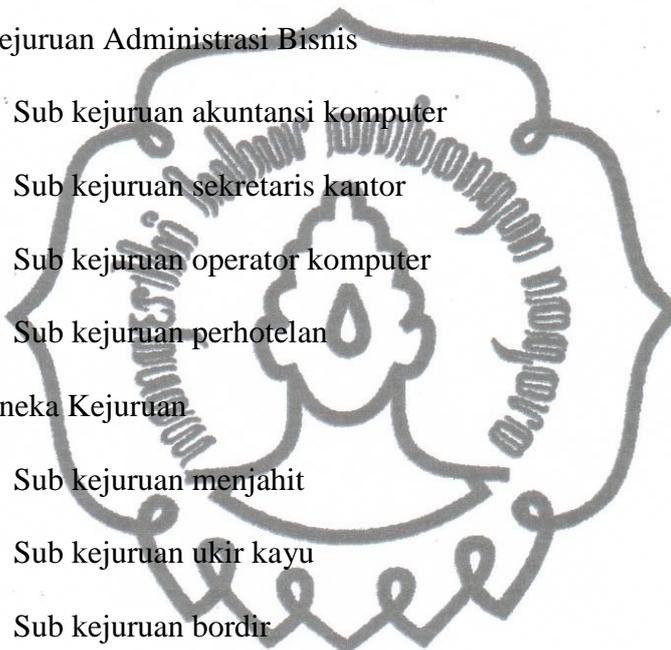
- Sub kejuruan mesin computer numerical controlled (CNC)
- Sub kejuruan mesin produksi
- Sub kejuruan las
- Sub kejuruan plumbing
- Sub kejuruan pneumatic hydraulic
- Sub kejuruan electro plating
- Sub kejuruan CAD/ CAM

2) Kejuruan Otomotif

- Sub kejuruan mobil diesel
- Sub kejuruan mobil bensin
- Sub kejuruan sepeda motor

3) Kejuruan Listrik

- Sub kejuruan teknik pendingin
- Sub kejuruan elektronika
- Sub kejuruan instalasi tenaga

- Sub kejuruan motor listrik
 - Sub kejuruan programable logic controlle (PLC)
 - 4) Kejuruan Konstruksi
 - Sub kejuruan bangunan kayu
 - Sub kejuruan bangunan batu
 - 5) Kejuruan Administrasi Bisnis
 - Sub kejuruan akuntansi komputer
 - Sub kejuruan sekretaris kantor
 - Sub kejuruan operator komputer
 - Sub kejuruan perhotelan
 - 6) Aneka Kejuruan
 - Sub kejuruan menjahit
 - Sub kejuruan ukir kayu
 - Sub kejuruan bordir
- 

5. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

a. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.06/MEN/III/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

commit to user

Melaksanakan pelatihan peningkatan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerjasama, pemberdayaan lembaga pelatihan.

b. Fungsi

Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana program dan anggaran pengembangan program pelatihan dan produktivitas, uji kompetensi dan sertifikasi pelatihan kerja industri.
- 2) Penyelenggaraan program pelatihan dan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, pengembangan program dan konsultasi pelatihan kerja industri.
- 3) Pelaksanaan koordinasi dan evaluasi pelatihan serta uji kompetensi, sertifikasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan serta pelaporan,
- 4) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Besar.

6. Visi, Misi dan Motto Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

a. Visi

Sebagai pusat percontohan dan pemberdayaan pelatihan dan produktivitas industri dan jasa.

b. Misi

Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri.

commit to user

- 1) Meningkatkan kompetensi tenaga kerja industri melalui pelatihan dan uji kompetensi.
- 2) Mengembangkan lembaga sebagai tempat uji kompetensi.
- 3) Mengembangkan lembaga sebagai tempat sertifikasi tenaga kerja industri.
- 4) Mengembangkan lembaga sebagai tempat penyelenggaraan program produktivitas.
- 5) Mengembangkan lembaga sebagai tempat konsultasi lembaga pelatihan dan industri.
- 6) Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya pelatihan di bidang industri dan jasa.
- 7) Meningkatkan jejaring kerjasama dengan lembaga pelatihan baik dalam dan luar negeri.
- 8) Mengoptimalkan pendayagunaan fasilitas pelatihan.

c. Motto

Maju Bersama Membangun Tenaga Kerja yang Kompeten dan Produktif.

7. Tujuan dan Sasaran Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

a. Tujuan

- 1) Menjadikan Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sebagai pusat percontohan dan pemberdayaan di bidang pelatihan industri dan jasa.

- 2) Membentuk instruktur dan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.
- 3) Membangun jejaring kerjasama dan konsultasi dengan lembaga pelatihan dan industri yang kuat.
- 4) Melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi pelatihan, sertifikasi kompetensi lembaga pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja industri dan jasa yang handal.

b. Sasaran

- 1) Tersedianya sumber daya pelatihan yang berbasis kompetensi dan profesional.
- 2) Terwujudnya jejaring kerjasama dengan lembaga pelatihan dan industri baik sektoral maupun regional.
- 3) Tersedianya program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- 4) Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif.

B. Implementasi Program Pelatihan Kerja Di Balai Besar

Latihan Kerja Industri Surakarta

Program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai sumber dana yang berasal dari dua jenis, yaitu pelatihan kerja yang didanai oleh pemerintah (terdiri dari : Pelatihan Berbasis Kompetensi/ PBK, Pelatihan Berbasis Masyarakat/ PBM serta Pemagangan Berbasis Pengguna Dalam Negeri) dan pelatihan kerja yang didanai oleh masyarakat (swadana), jenis pelatihan swadana ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang berminat.

Agar program pelatihan kerja dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dirancang dan diselenggarakan dengan baik. Penyelenggaraan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, secara umum melalui beberapa tahap berikut :

1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan Kerja (*Assessing Training Needs*).

Untuk mengidentifikasi jenis pelatihan kerja yang akan diselenggarakan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta melakukan koordinasi dengan pengusaha, lembaga kemasyarakatan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berikut jabatan-jabatan yang sedang atau akan dibutuhkan pada saat yang akan datang. Disamping itu, adanya koordinasi dengan perusahaan mengenai jenis lowongan pekerjaan

yang dibutuhkan di perusahaan masing-masing, akan membantu dalam menentukan jenis pelatihan kerja.

Seperti dikemukakan oleh Bapak Sumiyono, SH, MM (Kepala Seksi Kerjasama Antar Lembaga) sebagai berikut :

”Dari hasil pertemuan antara Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dengan pengusaha, lembaga kemasyarakatan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diketahui kebutuhan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian instruktur pelatihan dapat menyusun program pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja” (Sumber: Wawancara tanggal 24 November 2009).

Hal ini diperkuat oleh Bapak Totok Ajie S, SPd, SE (Kepala Seksi Program) bahwa :

”Dengan adanya koordinasi dengan perusahaan mengenai jenis lowongan pekerjaan yang dibutuhkan, ini sangat membantu kami dalam menentukan jenis pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Sumber: Wawancara tanggal 19 November 2009).

Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menentukan jenis pelatihan kerja dilakukan oleh instruktur pelatihan, Seksi Program dan Seksi Pelatihan, masih menurut Bapak Totok Ajie S, SPd, SE (Kepala Seksi Program) :

”Sebelum diselenggarakan pelatihan kerja, instruktur menyusun program pelatihan kerja yang akan diselenggarakan kemudian dikonsultasikan dengan Seksi Program. Setelah usulan program pelatihan tersebut disetujui oleh Seksi Program, kemudian dikoordinasikan dengan Seksi Penyelenggara Pelatihan untuk ditindaklanjuti” (Sumber: Wawancara tanggal 19 November 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mengidentifikasi jenis pelatihan yang akan diselenggarakan, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi yang relevan dari berbagai sumber guna memperoleh informasi jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan dalam pasar kerja, dengan demikian lulusan yang dihasilkan dapat mudah terserap dalam pasar kerja.

2. Mendesain Program Pelatihan Kerja (*Desaining A Training Program*).

Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja sudah melaksanakan sesuai dengan rancangan program pelatihan yang dibuat. Adapun program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta memuat tentang :

a. Kompetensi Kerja

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Program pelatihan kerja yang diselenggarakan menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang kemudian dituangkan dalam kurikulum.

Kurikulum merupakan pedoman bagi instruktur untuk menyampaikan materi pelatihan, baik teori maupun praktek. Kurikulum tersebut disusun berdasarkan ketentuan yang berlaku dan disesuaikan dengan perkembangan dunia usaha atau pasar kerja. Berdasarkan kurikulum tersebut kemudian dibuat sylabus serta buku pegangan yang dibagikan pada peserta. Seperti dikatakan oleh Bapak Totok Ajie S, SPd, SE (Kepala Seksi Program) bahwa :

”Pelatihan kerja disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja. Ini sebagai acuan instruktur untuk menyampaikan materi pelatihan berdasarkan kurikulum yang telah ditentukan. Kurikulum disusun sesuai unit kompetensi yang akan dicapai dalam pelatihan ini. Sasaran program ini adalah dapat memberikan ketrampilan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar

kerja” (Sumber: Wawancara tanggal 19 November 2009).

Pendapat ini diperkuat oleh Ali Ahmadi (peserta Up Grading Kejuruan Menjahit) sebagai berikut :

”Kami banyak dikenalkan dengan peralatan atau mesin baru, dalam menggunakan mesin ’lubang kancing’ saya masih kesulitan. Mesin tersebut sangat membantu dalam mempercepat proses menjahit” (Sumber: Wawancara tanggal 12 November 2009).

Hal ini diperkuat oleh ibu Yustin dari Bengkel Montecarlo, sebagai berikut :

”Selama ini kami banyak dibantu siswa PKL dari Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta. Menurut pengamatan montir kami, siswa-siswa dari Balai Besar Latihan Kerja Industri kerjanya bagus. Tidak seperti siswa PKL dari sekolahan (SMK) yang kerjanya masih banyak diperintah, ini wajar karena siswa dari Balai Besar Latihan Kerja Industri sudah terlatih. Apabila ada penambahan karyawan, kami sering minta ke Balai Besar Latihan Kerja Industri” (Sumber: Wawancara tanggal 24 November 2009).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah mengacu pada standar kompetensi kerja dan kebutuhan pasar kerja.

b. Materi Pelatihan

Materi program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dituangkan dalam kurikulum yang mengacu pada jenis dan tingkatan kompetensi. Penyusunan kurikulum ini dimaksudkan agar tujuan dari program pelatihan kerja dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Materi pelatihan yang disampaikan

oleh instruktur juga dituangkan dalam bentuk buku yang dibagikan kepada peserta. Materi tersebut sangat membantu peserta dalam menerima pelajaran yang diberikan.

Menurut Ali Ahmadi (peserta Up Grading Kejuruan Menjahit) bahwa :

”Dalam mengikuti pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta saya diberi buku materi pelatihan kejuruan menjahit. Instruktur dalam mengajar atau memberi materi pelatihan sesuai dengan buku yang saya terima”. (Sumber: Wawancara tanggal 12 November 2009).

Menurut Taufik Setyo Nugroho (peserta Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Buku-buku yang diberikan sangat membantu saya untuk mengetahui teori yang disampaikan oleh instruktur, karena pada saat instruktur menyampaikan teori, saya bisa langsung melihat gambar benda, cara kerja dan ukuran serta peralatan yang digunakan” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja berdasarkan kurikulum yang telah disusun, sebagai contoh kurikulum pelatihan berbasis kompetensi untuk kejuruan operator komputer dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel : 4.3
Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi
Kejuruan Operator Komputer

No.	Unit Kompeensi	Kode Unit	Jam Latihan		Jumlah
			Pengetahuan	Ketrampilan	
I.	Kelompok Unit Kompetensi Dasar : 1. FMD			7	7
II.	Kelompok Unit Kompetensi Inti : 1. Menggunakan sistem Operator Windows	TIK.OP01. 00.1.01	2	4	6
	2. Mengetik pada papan keyboard	TIK.OP02. 00.1.01	2	4	6
	3. Mengoperasikan komputer PC	TIK.OP03. 00.1.01	2	4	6
	4. Mengoperasikan printer	TIK.OP04. 00.1.01	4	8	12
III.	Kelompok Unit Kompetensi Khusus : 1. Mengoperasikan Program MS Word	TIK.OP05. 00.1.01	15	40	55
	2. Mengoperasikan Program MS Excel	TIK.OP06. 00.1.01	12	36	48
	3. Mengoperasikan Program Power Point	TIK.OP07. 00.1.01	4	10	14
IV.	Evaluasi Program Pelatihan		2	4	6
		JUMLAH	43	117	160

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Dari Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Operator Komputer dapat diketahui bahwa dari jumlah 160 jam pelajaran, diperinci menjadi 7 jam pelajaran untuk pelatihan Fisik Mental dan Disiplin (FMD); 43 jam pelajaran untuk teori (pengetahuan) dan 117 jam pelajaran digunakan untuk praktek (ketrampilan). Kejuruan ini menekankan pada praktek kerja sebesar 73,13 %

commit to user

dengan harapan peserta pelatihan setelah lulus mengikuti pelatihan kerja dapat menjadi tenaga kerja yang siap pakai.

Begitu pula dengan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Las Listrik yang diselenggarakan selama 480 jam pelajaran, juga menekankan pada praktek kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel : 4.4
Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi
Kejuruan Las Listrik

No.	Unit Kompetensi	Kode Unit	Jam Latihan		Jumlah
			Pengetahuan	Ketrampilan	
I.	<i>Kelompok Unit Kompetensi Dasar :</i>				
	1. FMD		4	10	14
	2. Melakukan komunikasi timbal balik	LOG.OO01.001.01	4		4
	3. Menerapkan K-3	LOG.OO01.002.01	4		4
	4. 5 S		2		2
5. IT		4		4	
II.	<i>Kelompok Unit Kompetensi Inti :</i>				
	1. Mengukur dengan menggunakan alat ukur	LOG.OO02.005.01	8	4	12
	2. Membaca gambar tehnik	LOG.OO09.002.01	12		12
	3. Menggunakan perkakas tangan	LOG.OO18.001.01	8	20	28
	4. Melakukan pemtongan secara mekanik	LOG.OO05.005.01	6	30	36
	5. Memotong dengan cara panas secara otomatis	LOG.OO05.009.01	6	18	24
	6. Mengelas dengan las busur metal manual	LOG.OO05.015.01	22	210	232
7. Mengelas dengan proses las oksigen asetilen	LOG.OO05.021.01	10	70	80	
III,	<i>Kelompok Unit Kompetensi Khusus :</i>				
	1. Membuat laporan	LOG.OO02.010.01	8		8
	2. Melakukan perhitungan dasar	LOG.OO02.007.01	14		14
IV.	<i>Evaluasi Program Pelatihan :</i>		6		6
		JUMLAH	118	362	480

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Dari Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Las Listrik dapat diketahui bahwa dari jumlah 480 jam pelajaran, diperinci menjadi 14 jam

pelajaran untuk pelatihan Fisik Mental dan Disiplin (FMD); 118 jam pelajaran untuk teori (pengetahuan) dan 362 jam pelajaran digunakan untuk praktek (ketrampilan). Kejuruan ini menekankan pada praktek kerja sebesar 75,42 % dengan demikian lulusan yang dihasilkan akan menjadi tenaga kerja yang siap pakai.

Banyak lowongan pekerjaan yang tidak dapat terisi dikarenakan pelamar tidak dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh perusahaan. Seperti disampaikan oleh ibu Ovi dari perusahaan PT Putra Griya Sentosa (PGS) bahwa :

”Pelamar kerja yang datang, pada saat ditanya bisa mengoperasikan excel jawabnya bisa, ternyata setelah di seleksi di depan komputer tidak bisa sama sekali. Sampai saat ini saya masih kesulitan untuk mendapatkan pelamar yang bisa mengoperasikan excel” (Sumber: Wawancara tanggal 18 November 2009).

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Evi dari perusahaan KIKY bahwa :

”Pelamar memang banyak namun nggak ada satu pun yang ”nyantel” karena dari segi kualitas masih rendah, oleh karena itu saya akan memasang lowongan ini melalui Harian Kompas. Kalau saya pasang di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi lagi, nanti yang datang ya itu itu juga, SDM mereka masih rendah” (Sumber: Wawancara tanggal 18 November 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pencari kerja pada umumnya belum mempunyai ketrampilan yang dipersyaratkan, sehingga banyak perusahaan pengguna mengalami kesulitan dalam mencari tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Dalam menyusun kurikulum, Balai Besar Latihan Kerja Industri sudah menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, seperti disampaikan oleh Bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) sebagai berikut :

”Dalam meningkatkan kualitas pelatihan kerja, Balai Besar Latihan Kerja Industri mengadopsi kurikulum yang berlaku diaplikasikan dengan kurikulum perusahaan” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Dengan menyusun kurikulum berdasarkan ketentuan yang berlaku dan disesuaikan dengan dunia kerja, diharapkan Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dapat menghasilkan lulusan yang siap pakai sehingga mudah terserap dalam pasar kerja.

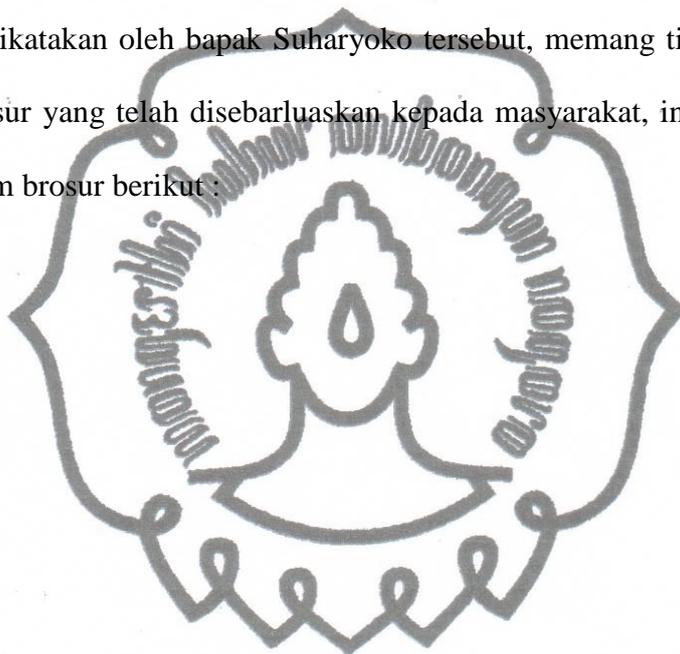
c. Jangka Waktu

Jangka waktu merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasilnya program pelatihan kerja, karena tanpa adanya perhitungan jangka waktu yang tepat maka program pelatihan yang diselenggarakan tidak akan mencapai hasil seperti yang diharapkan. Jangka waktu yang diperlukan guna menyelenggarakan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta telah disusun secara rinci. Jangka waktu yang diperlukan tersebut sudah tertuang dalam jadwal kegiatan, yaitu mulai dari proses kegiatan pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pengumuman seleksi, pendaftaran ulang, pembukaan pelatihan sampai dengan pelaksanaan pelatihan. Kegiatan yang diselenggarakan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta ini dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang sudah terjadwal.

Seperti dikemukakan oleh Bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) sebagai berikut :

”Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2009 terdiri dari tiga (3) angkatan, dimana jangka waktu pelaksanaannya sudah diatur sesuai dengan kurikulum masing-masing kejuruan. Untuk angkatan pertama (11 paket), pelaksanaan pelatihan dari tanggal 16 Maret 2009 s/d 30 Juni 2009. Angkatan ke dua (8 paket), pelaksanaan pelatihan dari tanggal 4 Mei 2009 s/d 18 Agustus 2009. Dan angkatan ke tiga (11 paket), pelaksanaan pelatihan dari tanggal 1 Juli 2009 s/d 22 Oktober 2009” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Apa yang dikatakan oleh bapak Suharyoko tersebut, memang tidak jauh berbeda dengan brosur yang telah disebarluaskan kepada masyarakat, informasi ini dapat dilihat dalam brosur berikut :



Menurut Bapak Totok Ajie S, SPd, SE (Kepala Seksi Program) :

”Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja tidak sama, ada yang satu bulan, ada yang tiga bulan tergantung kejuruan masing-masing. Lama waktu yang diperlukan sudah diperhitungkan agar peserta dapat menguasai materi yang diberikan, baik teori maupun praktek” (Sumber: Wawancara tanggal 19 November 2009).

Menurut Wuri (peserta pelatihan kejuruan menjahit) bahwa :

”Untuk belajar menjahit dengan waktu 480 jam, saya rasa sudah cukup karena kalau kelamaan membosankan” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Hal senada disampaikan oleh Agus Purwanto (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Saya mengikuti pelatihan kerja selama 480 jam, tidak ada pengurangan waktu. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa jangka waktu untuk pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk masing-masing kejuruan.

d. Metode Pelatihan

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta menggunakan berbagai macam metode pelatihan, antara lain metode ceramah, diskusi dan demonstrasi. Metode ceramah digunakan instruktur pada saat menyampaikan materi teori di ruang kelas, metode ini biasanya diikuti dengan metode diskusi agar peserta memahami materi yang telah diberikan. Sedangkan metode demonstrasi

digunakan instruktur pada saat menyampaikan materi praktek, dengan memberi contoh peragaan suatu pekerjaan agar peserta dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan langkah-langkah yang benar. Seperti dikatakan oleh Bapak Suratmaja, SPd (Instruktur Madya Kejuruan Listrik), bahwa :

”Dalam menyampaikan materi pelatihan saya menggunakan metode ceramah, diskusi dan demonstrasi. Peserta diberi teori di ruang kelas kemudian diadakan demonstrasi agar siswa betul-betul jelas, baru kemudian disuruh praktek di ruang workshop (bengkel kerja). Berhubung latar belakang pendidikan siswa tidak sama, membuat daya tangkap mereka juga tidak sama. Apabila ada siswa yang daya tangkapnya lambat maka untuk mengatasinya dengan pendekatan personal, yaitu dengan cara mengulang-ulang secara sendiri di luar jam pelajaran sehingga tidak mengganggu siswa yang lain”. (Sumber: Wawancara tanggal 16 November 2009).

Apa yang disampaikan oleh Bapak Suratmaja, SPd tersebut, diperkuat oleh Wuri (peserta pelatihan Kejuruan Menjahit), bahwa :

”Instruktur disini baik-baik semua, setiap ada pertanyaan selalu dijawab, bahkan bertanya di luar jam pelajaran pun tetap dijawab dan diberi penjelasan dengan sabar” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Menurut Anas Prasetyo (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Saya paling suka dengan metode demonstrasi karena saya bisa mendengarkan penjelasan instruktur sekaligus dapat melihat apa yang dikerjakan instruktur saat memperagakan suatu pekerjaan. Dengan demikian saya dapat mudah memahami apa yang diajarkan oleh instruktur sehingga dapat melakukan praktek dengan baik” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sudah tepat atau dapat mengenai sasaran, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja praktek peserta, yaitu peserta pada umumnya sudah dapat melakukan praktek dengan baik.

e. Sarana dan Prasarana Pelatihan

Agar program pelatihan kerja dapat berjalan dan berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan pelatihan kerja didukung dengan sarana dan prasarana yang sangat memadai, yaitu luas tanah 8.515 m² dengan luas bangunan 6.238 m² yang terdiri dari gedung perkantoran, ruang kelas, ruang workshop (bengkel kerja), aula, perpustakaan, gudang peralatan dan bahan, asrama, masjid serta kantin. Ruang workshop (bengkel kerja) dilengkapi dengan peralatan dan mesin-mesin, antara lain :

- Unit peraga motor bensin/ diesel
- Unit peraga sepeda motor
- Mesin-mesin teknologi mekanik : mesin bubut, frais, skrap, mesin CNC
- Mesin-mesin bangunan kayu dan batu
- Unit peraga instalasi listrik, AC (pendingin), Radio dan TV
- Generator las, travolas
- Mesin-mesin obras dan jahit
- Mesin-mesin tulis biasa dan listrik
- Laboratorium bahasa Inggris
- Laboratorium Komputer
- Laboratorium Fisika (CNC)

Pada saat ini sedang diadakan renovasi gedung dan pengadaan peralatan baru. Seperti dikemukakan oleh Bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) sebagai berikut :

commit to user

”Untuk meningkatkan pelayanan kami pada masyarakat Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sedang merenovasi gedung dengan anggaran yang besar. Disamping itu kami telah mengganti mesin-mesin yang lama dengan mesin-mesin yang up to date, terutama untuk otomotif sehingga siswa dalam melakukan praktek kerja sudah bisa memakai peralatan yang baru. Sebagai contoh : Kejuruan mobil bensin, dahulu untuk praktek hanya dengan mesin ”volvo lama” sekarang bisa praktek dengan menggunakan mesin-mesin mobil keluaran baru. Kejuruan sepeda motor, dahulu menggunakan mesin dengan ’platina’ sekarang dengan ’CDI’. Bahkan dalam beberapa minggu mendatang ada pengadaan mesin-mesin baru, yang mana akan didatangkan 2 (dua) kontainer mesin baru.” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Untuk melihat apakah sarana dan prasarana di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah memadai, dapat dilihat dari beberapa pendapat berikut ini. Menurut Bapak Suratmaja, SPd (Instruktur Madya Kejuruan Listrik), bahwa :

”Untuk bangunan gedung disini sudah sangat memadai, antara gedung perkantoran, ruang kelas, ruang workshop (bengkel kerja), aula, perpustakaan, gudang, asrama, masjid serta kantin masing-masing terpisah satu dengan yang lain”. (Sumber: Wawancara tanggal 16 November 2009).

Dinyatakan oleh Ali Ahmadi (peserta Up Grading Kejuruan Menjahit) bahwa :

”Fasilitas yang ada di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sangat baik, asramanya bagus namun setelah jam kerja berakhir tidak ada pegawai yang *stand by* di asrama sehingga kami kesulitan apabila memerlukan bantuan” (Sumber: Wawancara tanggal 12 November 2009).

Pendapat senada disampaikan oleh Agus Purwanto (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Pada waktu mengikuti pelatihan kerja saya jarang ke perpustakaan padahal perpustakaan nya bagus, dan bukunya lumayan lengkap, saya jarang ke perpustakaan karena kalau ada yang kurang jelas berkaitan

dengan teori, saya langsung menanyakan ke instruktur, disini instruktornya baik-baik semua” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah memadai.

f. Peserta Pelatihan

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merekrut peserta pelatihan dengan cara seleksi. Calon peserta harus mengikuti seleksi tertulis maupun wawancara, mereka harus lulus test bakat, minat dan kemampuan yang diselenggarakan oleh panitia seleksi. Namun demikian tidak menutup kemungkinan adanya ”siswa titipan” dari famili atau kerabat orang dalam (pegawai Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta), ini merupakan kendala dalam merekrut peserta pelatihan. Seperti disampaikan oleh Bapak Suharyoko, SPd. (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) bahwa :

”Seringkali kami mendapat kesulitan karena mendapat siswa yang kurang berminat atau putus ditengah jalan. Hal ini terjadi karena petugas seleksi dikelabui, mereka mengaku sudah tidak sekolah tetapi kenyataannya masih sekolah atau kuliah. Disamping itu adanya siswa titipan yang putus di tengah jalan juga menjadi beban penyelenggara, meskipun mereka sudah menjalani wawancara khusus dan menandatangani surat pernyataan kesanggupan untuk mengikuti pelatihan sampai dengan selesai. Apabila ada siswa yang putus ditengah jalan kami tidak bisa menuntut karena kami tidak memberlakukan adanya jaminan maupun sanksi” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, kapasitas siswa per paket dibatasi 16 siswa untuk pelatihan yang didanai oleh pemerintah.

Adanya keterbatasan kapasitas ini maka perlu dilakukan seleksi secara ketat bagi calon peserta pelatihan. Sedang bagi siswa program pelatihan swadana, kapasitas siswa tergantung pada siswa yang ada/ pendaftar. Seperti dikemukakan oleh Bapak Sumiyono, SH, MM (Kepala Seksi Kerjasama Antar Lembaga) sebagai berikut :

”Dengan dilakukan seleksi secara ketat, baik seleksi tertulis (psikotes) maupun wawancara diharapkan dapat untuk mengetahui minat dan bakat calon peserta. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar motivasi mereka untuk mengikuti program pelatihan kerja” (Sumber: Wawancara tanggal 24 November 2009).

Ketatnya seleksi bagi calon siswa ini juga disampaikan oleh Bapak Suharyoko, SPd. (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) sebagai berikut :

”Saya sudah pesan kepada teman-teman yang bertugas melakukan seleksi wawancara. Apabila motivasi mereka mengikuti pelatihan kerja hanya untuk coba-coba atau untuk mengisi waktu luang, saya perintahkan langsung untuk mencoretinya. (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Menurut Widodo (alumni Kejuruan Televisi yang telah membuka usaha sendiri di rumah) :

”Dahulu pada waktu saya mau mengikuti pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, saya harus menjalani seleksi psikotes dan wawancara. Pada saat seleksi wawancara saya bingung menentukan pilihan jawaban ketika ditanyakan jurusan yang paling saya senangi karena saya punya dua keinginan, yaitu jurusan las listrik dan jurusan televisi. Ternyata saya diterima di jurusan televisi, saya memperoleh sertifikat dengan nilai baik sekali” (Sumber: Wawancara tanggal 14 November 2009).

Pendapat lain disampaikan oleh Sugito (alumni Kejuruan Mobil Bensin yang bekerja di bengkel CANDRA) sebagai berikut :

”Seleksi wawancara sepertinya sangat menentukan, karena teman saya yang masih kuliah tidak diterima padahal orangnya pintar. Katanya pada saat wawancara ditanya motivasinya untuk mengisi waktu

luang, mungkin itu yang menyebabkan dia tidak diterima.” (Sumber: Wawancara tanggal 21 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi yang diselenggarakan secara ketat bagi calon peserta pelatihan, diharapkan akan memperoleh peserta yang mempunyai minat, bakat dan motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

g. Tenaga Ke pelatihan

Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, tenaga ke pelatihan (instruktur) merupakan unsur yang sangat penting karena pengetahuan yang akan diperoleh anak didik tergantung dari kecakapan atau keahlian instruktur dalam mengajar atau menstransfer pengetahuan tersebut. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja didukung sebanyak 53 orang instruktur dengan tingkat pendidikan dan kejuruan seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel :4.5
Instruktur menurut kejuruan dan pendidikan

No	Kejuruan	Pendidikan						Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	SM//D	S1	S2	
1	Teknik mekanik	-	-	1	1	12	-	14
2	Otomotif	-	-	-	1	8	-	9
3	Listrik	-	-	2	3	8	-	13
4	Konstruksi	-	-	1	1	1	-	3
5	Administrasi Bisnis	-	-	-	1	6	1	8
6	Aneka Kejuruan	-	-	4	-	2	-	6
	Jumlah	-	-	8	7	37	1	53

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Sebagian besar tenaga kepelatihan (instruktur) di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta berpendidikan Sarjana, bahkan ada lulusan Pasca Sarjana. Mereka adalah instruktur yang berpengalaman dan memiliki kompetensi ketrampilan atau keahlian di bidang masing-masing. Dalam meningkatkan kompetensinya, mereka berulang kali mengikuti pendidikan dan latihan atau Up Grading instruktur dengan waktu yang cukup lama.

Seperti disampaikan oleh Bapak Suratmaja, SPd. (Instruktur Kejuruan Listrik) sebagai berikut :

”Sebelum menjadi instruktur, saya harus mengikuti pendidikan dan latihan terlebih dulu. Pada tahun 1975 saya mengikuti Diklat Asisten Instruktur Kejuruan Listrik/ Elektronika yang diselenggarakan di Bandung selama satu tahun. Setelah itu saya masih mengikuti pendidikan dan latihan yang

lain, bimbingan teknis maupun Up Grading dalam rangka meningkatkan kualitas instruktur” (Sumber: Wawancara tanggal 16 November 2009).

Tenaga kepelatihan (instruktur) di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta adalah instruktur yang berkualitas, hal ini antara lain dapat dilihat dari pendidikan dan latihan maupun Up Grading yang diikuti oleh Bapak Suratmaja, yaitu :

1. Diklat Asisten Instruktur Kejuruan Listrik/ Elektronika di Bandung, tahun 1975.
2. Up Grading Tehnik Pendingin di Palembang, tahun 1976.
3. Diklat Asisten Instruktur Alat Peraga dan Metoda Latihan di "Cevest" Bekasi, tahun 1987.
4. Kursus Heavy Duty Equipment Power Instalation Advance Level di Inggris, tahun 1990.
5. Diklat Instruktur Penjenjangan Lanjutan Instruktur Latihan Kerja Departemen Tenaga Kerja A-1 di "Cevest" Bekasi, tahun 1993.
6. Penataran Bimbingan Teknis IPI di Semarang, tahun 1997.
7. Up Grading Instruktur Pelatihan Program Teknisi Kejuruan Teknik Listrik di Bandung, tahun 1999.
8. TOT CBT Sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi di Bandung, tahun 2006.
9. Bimbingan Teknis Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Instruktur di Bogor, tahun 2008.
10. Bimbingan Teknis Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Yogyakarta, tahun 2009.

Seperti disampaikan oleh Widodo (alumni Kejuruan Televisi yang telah membuka usaha sendiri di rumah) :

”Instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sangat menguasai materi yang akan diberikan pada peserta, cara penyampaiannya pun bagus, buktinya kami pada waktu itu sekelompok lima orang memperoleh sertifikat dengan nilai baik sekali padahal waktu ujian saya dan teman-teman mengerjakan soal ujian sendiri-sendiri, tidak ada kerjasama” (Sumber : Wawancara tanggal 14 November 2009).

Pendapat tersebut diperkuat oleh Sugito (alumni Kejuruan Mobil Bensin yang bekerja di bengkel CANDRA) sebagai berikut :

”Instruktur dalam memberi nilai sangat obyektif, ada teman yang tidak disiplin (sering terlambat/ ijin tidak masuk), ternyata dia tidak memperoleh sertifikat pelatihan (tidak lulus)”. (Sumber: Wawancara tanggal 21 Oktober 2009).

Dari data dan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa instruktur di di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai kompetensi yang tinggi di bidangnya masing-masing.

3. Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

- a. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tahun Anggaran 2009 Angkatan I sebanyak 11 paket, tanggal 16 Maret 2009 sampai dengan 30 Juni 2009.
- b. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tahun Anggaran 2009 Angkatan II sebanyak 8 paket, tanggal 4 Mei 2009 sampai dengan 18 Agustus 2009.

- c. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tahun Anggaran 2009 Angkatan III sebanyak 11 paket, tanggal 1 Juli 2009 sampai dengan 22 Oktober 2009.
- d. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Masyarakat sebanyak 4 paket, di desa Mancasan, desa Gempolan, desa Gedongan, dan desa Glonggong.
- e. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Masyarakat Program Stimulus :
- Angkatan I sebanyak 4 paket, yaitu di desa Kali Kebo Klaten, di LPK Mandiri (2 paket), dan di PCM Kebak Kramat.
 - Angkatan II sebanyak 3 paket, yaitu di LPK Sejahtera Yogyakarta, di LPK Al Fath Yogyakarta, dan di LPK IPTI Yogyakarta.
 - Angkatan III sebanyak 9 paket, yaitu di desa Waru Baki, di LPK Ismia Surakarta, di BLK Danliris (2 paket), di LPK Nusa Husada, di LPK Medistra Husada, di LPK Salwa, di LPK IPMI serta Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT) Automotif.
- f. Pelaksanaan Pelatihan Swadana :
- Pencari Kerja : 58 orang
 - PT Citra Pratama : 3 orang
 - SMK Gajah Mungkur Wonogiri : 69 orang
 - SMK YP Colomadu : 148 orang
 - SMK Pancasila 2 Jatisrono : 130 orang

- g. Pelaksanaan Pelatihan Pemagangan Berbasis Pengguna Dalam Negeri sebanyak 83 peserta di 27 perusahaan/ bengkel.
- h. Pelaksanaan Up Grading Instruktur Menjahit sebanyak 16 orang dari daerah Solo Raya, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Timur, Jawa Barat dan Padang.

Peserta pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta. yang dinyatakan lulus dan telah ditempatkan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel : 4.6
Rekapitulasi Program Pelatihan Kerja di BBLKI Surakarta.
Tahun Anggaran 2009

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Hasil Pelatihan		Penempatan Kerja
			L	TDL	
1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi				
	Angkatan I (11 paket)	171	159	12	16
	Angkatan II (8 paket)	129	115	14	18
	Angkatan III (11 paket)	178	139	39	11
2.	Pelatihan Berbasis Masyarakat	64	61	3	64
3.	Pelatihan Berbasis Masyarakat Program Stimulus				
	Angkatan I (4 paket)	64	63	1	63
	Angkatan II (3 paket)	48	48	-	48
	Angkatan III (9 paket)	128	128	-	128
4.	Pelatihan Pemagangan Berbasis Pengguna Dalam Negeri	100	100	-	56
		882	813	69	404
5.	Up Grading Instruktur Menjahit	16	16	-	Kembali ke unit kerja masing-masing
6	Pelatihan Swadana	408	408		Penempatan mencari sendiri

Sumber : BBLKI Surakarta, 2009

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari seluruh peserta pelatihan berbasis kompetensi maupun berbasis masyarakat sebanyak 882 orang, yang dinyatakan lulus sebanyak 813 orang, sisanya sebanyak 69 orang dinyatakan tidak lulus.

Siswa yang dinyatakan tidak lulus, selain dikarenakan putus di tengah jalan atau tidak menyelesaikan program pelatihan sampai dengan jangka waktu yang ditentukan, juga dikarenakan siswa tidak bisa mencapai nilai dengan standar yang telah ditentukan. Seluruh peserta yang dinyatakan tidak lulus berasal dari peserta pelatihan yang didanai oleh pemerintah. Ketidaksiwaan peserta dalam mengikuti program pelatihan kerja sangat merugikan pemerintah karena biaya yang dikeluarkan cukup besar. Sedang peserta pelatihan swadana dinyatakan lulus seratus persen, ini karena mereka mempunyai minat yang tinggi, disamping biaya yang harus mereka keluarkan cukup besar. Seperti disampaikan oleh Bapak Suharyoko, SPd. (Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan) sebagai berikut :

”Biaya yang dikeluarkan untuk mendanai seorang peserta cukup tinggi. Tertinggi untuk kejuruan las dengan masa pelatihan tiga bulan (level atas), yaitu sebesar empat juta rupiah (Rp.4.000.000,-) sedangkan untuk level bawah sebesar dua juta lima ratus ribu rupiah (Rp.2.500.000,-). Biaya terendah adalah tiga ratus ribu rupiah (Rp.300.000,-) untuk kejuruan bahasa Inggris/ komputer. (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Dari 813 peserta yang dinyatakan lulus tersebut, yang berhasil ditempatkan sebanyak 404 orang, sedangkan penempatan untuk pelatihan swadana tidak termonitor karena mereka mencari penempatan sendiri dan tidak melaporkan ke Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, meskipun sudah dipesan apabila sudah mendapat pekerjaan untuk segera mengisi dan mengirimkan kembali kartu yang telah diberikan.

C. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat dalam implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

Seperti dikemukakan dalam kerangka berpikir bahwa kajian dalam implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu : Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

1. Komunikasi

Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, maka tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group). Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan tersebut dikomunikasikan kepada organisasi dan publik. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, yang mempunyai tugas untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di wilayah Surakarta melalui program pelatihan kerja. Dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, variabel komunikasi sangat penting, dimana Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta melakukan komunikasi dengan cara menyebarluaskan informasi kepada publik (pencari kerja) serta dengan mensosialisasikan program pelatihan kerja kepada masyarakat (perusahaan pengguna tenaga kerja). Penyebarluasan informasi pelatihan kerja merupakan tahapan yang penting dalam menyelenggarakan pelatihan kerja karena pada tahap ini akan diinformasikan kegiatan pelatihan kerja yang ada di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta kepada masyarakat (pencari kerja) dan akan disosialisasikan jenis kejuruan yang ada serta ketrampilan yang dimiliki oleh alumni Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta kepada masyarakat (perusahaan pengguna tenaga kerja).

Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyebarkan informasi pelatihan kerja melalui penyebaran brosur, pemasangan spanduk, siaran radio, tayangan di TA TV, juga melalui penyuluhan/ sosialisasi secara langsung ke masyarakat (ke Kecamatan/ Kelurahan dan Perusahaan). Seperti dikemukakan oleh Bapak Sumiyono, SH, MM (Kepala Seksi Kerjasama Antar Lembaga) sebagai berikut :

”Dalam menyebarkan informasi mengenai kegiatan pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, antara lain melalui tayangan TA TV dan penyuluhan langsung ke masyarakat secara door to door dengan mengambil sampel Kelurahan/ Kecamatan di daerah Solo Raya. Juga melalui sosialisasi ke perusahaan pengguna tenaga kerja” (Sumber: Wawancara tanggal 24 November 2009).

Hal senada dikemukakan oleh Bapak Totok Ajie S, SPd, SE (Kepala Seksi Program) sebagai berikut :

”Agar program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dapat diketahui oleh masyarakat luas, kami mencetak brosur dan menyebarkan kepada masyarakat serta memasang spanduk di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan tempat-tempat strategis. Dengan membaca brosur tersebut, masyarakat akan mengetahui jenis-jenis pelatihan kerja dan waktu pelaksanaannya. Mereka juga dapat mengetahui bahwa pelatihan kerja yang akan diselenggarakan tersebut didanai oleh pemerintah sehingga masyarakat dapat mengikutinya secara gratis” (Sumber: Wawancara tanggal 19 November 2009).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan) bahwa :

”Dalam menyelenggarakan pelatihan kerja selalu diadakan seleksi tertulis maupun wawancara. Animo masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta ini sangat besar. Begitu ada pengumuman akan diselenggarakannya pelatihan kerja, maka pendaftar langsung banyak oleh karena itu perlu diadakan seleksi guna memperoleh peserta pelatihan yang tepat sesuai dengan minat dan bakatnya” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Animo masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja memang sangat besar, seperti disampaikan oleh Anas Prasetyo (peserta Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Pada waktu itu saya mencari kartu kuning ke Dinas Tenaga Kerja, disana terpampang spanduk mengenai pelatihan kerja. Setelah mendapat kartu kuning, saya bersama teman langsung mendaftar kesini dan saya bisa diterima sehingga saya dapat mengikuti pelatihan kerja disini secara gratis” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Disamping melalui brosur, penyebarluasan informasi pelatihan kerja juga melalui media massa. Hal ini dibenarkan oleh peserta pelatihan, Taufik Setyo Nugroho (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) sebagai berikut :

”Saya dapat mengikuti pelatihan kerja disini karena mendapat informasi dari siaran radio, saya senang mendengarkan radio, begitu mendengar ada pengumuman akan diselenggarakan pelatihan kerja maka saya mengajak teman untuk mendaftar guna mengikuti seleksi dan saya diterima di jurusan las listrik ini, Saya sangat senang karena saya dapat mengikuti pelatihan kerja ini secara gratis” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang disampaikan kepada kelompok sasaran / target group dengan penyebarluasan informasi pelatihan kerja melalui berbagai media dan sosialisasi ke perusahaan pengguna ternyata sangat besar pengaruhnya, terbukti banyak pendaftar untuk ikut seleksi sebagai peserta pelatihan. Komunikasi sangat membantu masyarakat guna mengetahui program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, sehingga mereka dapat ikut serta berpartisipasi dan memanfaatkannya.

Namun kurangnya intensitas komunikasi dengan perusahaan pengguna tenaga kerja dan instansi terkait, seringkali menimbulkan kesalahan dalam

menentukan jenis kejuruan yang dibuka sehingga ada kejuruan yang tidak terpenuhi atau kekurangan peserta pelatihan yang dikarenakan peminatnya kurang. Untuk mengatasi hal ini maka kejuruan tersebut dialihkan pada kejuruan lain yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini membuat instruktur untuk alih profesi ke kejuruan lain dengan persyaratan telah mempunyai pendidikan teknis kejuruan tersebut, hal ini sulit terlaksana karena instruktur enggan untuk mengikuti pendidikan teknis kejuruan yang baru. Disamping itu, kurang maksimalnya petugas dalam menawarkan lulusan pelatihan kepada perusahaan pengguna, juga menjadi hambatan dalam rangka menempatkan lulusan peserta pelatihan ke perusahaan sehingga hanya sebagian kecil yang bisa ditempatkan.

2. Sumberdaya

Implementasi kebijakan akan berjalan lancar apabila didukung oleh sumberdaya yang memadai. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja memerlukan sumberdaya yang berupa sumberdaya manusia, sumber dana serta sarana dan prasarana (fasilitas) pelatihan. Sumberdaya manusia mempunyai arti yang sangat penting sebagai implementor program pelatihan kerja, terutama tersedianya instruktur yang berpengalaman di bidang masing-masing kejuruan. Seperti dinyatakan oleh bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan) bahwa :

”Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja didukung oleh 53 orang instruktur yang

terbagi dalam 6 kejuruan. Dari 53 orang instruktur tersebut sebagian besar berpendidikan Sarjana dan Pasca Sarjana, yaitu sebesar 38 orang. Instruktur yang ada disini sudah dibekali dengan pendidikan dan latihan teknis/ bimbingan teknis/ up grading. Instruktur kami adalah instruktur yang sudah berpengalaman, ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah sertifikat yang mereka miliki” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Suratmaja, SPd. (Instruktur kejuruan Listrik) sebagai berikut :

”Untuk menjadi seorang instruktur, kami harus mengikuti pendidikan dan latihan teknis. Setelah lulus pendidikan dan latihan teknis, kami masih harus mengikuti bimbingan teknis maupun up grading guna meningkatkan kompetensi di bidang masing-masing. Saya sudah mengikuti berkali-kali dan sudah memperoleh 10 sertifikat, pada tahun 1990 pernah mengikuti kursus di Inggris” (Sumber: Wawancara tanggal 16 November 2009).

Selain dukungan sumberdaya manusia, dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, sumber dana serta sarana dan prasarana mempunyai arti yang sama pentingnya dengan sumberdaya manusia. Betapa bagusnya sumberdaya manusia dalam melaksanakan program pelatihan kerja, kalau tidak didukung adanya sumber dana serta sarana dan prasarana pelatihan maka program tersebut tidak akan bisa berjalan. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai sumber dana yang diperoleh dari Pemerintah Pusat (dana APBN) dan dari swadana masyarakat. Sumber dana untuk melaksanakan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sangat besar, ini terbukti dengan jumlah peserta pelatihan yang sangat banyak, seperti dikatakan oleh bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan) :

”Peserta pelatihan kerja pada tahun anggaran 2009, dari dana APBN ada sebanyak 882 orang ditambah 16 orang peserta up grading instruktur menjahit. Sedangkan pelatihan kerja dengan biaya swadana masyarakat ada sebanyak 408 orang. Jumlah peserta pelatihan kerja yang banyak ini

menunjukkan betapa besarnya sumber dana yang tersedia untuk melaksanakan program pelatihan kerja, dimana biaya per orang untuk kejuruan las (level atas) sebesar empat juta rupiah sedang biaya terendah tiga ratus ribu rupiah untuk kejuruan komputer/ bahasa Inggris” (Sumber: Wawancara tanggal 20 November 2009).

Disamping sumberdaya manusia dan sumber dana, dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta didukung dengan sarana dan prasarana yang sangat memadai, yaitu dengan luas bangunan 6.238 m² dilengkapi dengan berbagai fasilitas pelatihan lengkap dengan peralatan dan mesin-mesin yang up to date. Seperti dinyatakan oleh Wuri (peserta pelatihan Kejuruan Menjahit) sebagai berikut :

”Saya merasa senang bisa ikut pelatihan kerja, disini peralatan untuk praktek lengkap” (Sumber: Wawancara tanggal 15 Oktober 2009).

Dari beberapa pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja didukung sumberdaya yang sangat memadai, baik sumberdaya manusia, sumber dana maupun sarana dan prasarana pelatihan. Tersedianya instruktur dengan kuantitas dan kualitas yang memadai dan adanya sumber dana dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam jumlah yang besar, disertai dengan sarana dan prasarana yang lengkap di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. Namun kelemahan sumberdaya manusia dalam merekrut peserta pelatihan menjadi hambatan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja. Kesalahan dalam menyeleksi maupun kelemahan dalam menerima ”siswa titipan” yang berakibat siswa putus di tengah jalan sangat merugikan pemerintah.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Adanya disposisi yang baik dari implementor akan membuat proses implementasi kebijakan berjalan efektif. Watak dan karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana, seperti komitmen dan kejujuran dari pelaksana akan mempengaruhi penyelenggaraan program pelatihan kerja. Para instruktur pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai komitmen yang tinggi dalam melatih siswanya. Seperti disampaikan oleh Sugito (alumni Kejuruan Mobil Bensin yang bekerja di bengkel CANDRA) sebagai berikut :

”Instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta kebanyakan sabar-sabar, pada saat diterangkan di kelas ada siswa yang belum jelas, bapak-bapak instruktur masih memberi kesempatan kepada kami untuk bertanya di luar jam pelajaran” (Sumber: Wawancara tanggal 21 Oktober 2009).

Hal tersebut diperkuat oleh Arum (alumni Kejuruan Menjahit) sebagai berikut

”Instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sabar-sabar, saya seringkali menemui kesulitan dalam menggunakan mesin jahit disini, namun saya selalu diajari oleh instruktur sampai bisa. Dalam hal keluwesan tangan saya betul-betul masih sangat kurang karena awalnya saya memang tidak bisa menjahit. Berkat bimbingan instruktur agar selalu berlatih terus menerus, sekarang ini saya sudah bisa membuat baju sendiri dan terampil dalam menjahit” (Sumber: Wawancara tanggal 21 Oktober 2009).

Komitmen yang tinggi dari instruktur sangat mempengaruhi keberhasilan siswa dalam mengikuti pelatihan kerja, alumni Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dinilai bagus kompetensinya. Seperti disampaikan oleh Bapak Sumiyono, SH, MM (Kepala Seksi Kerjasama Antar Lembaga) sebagai berikut:

commit to user

”Banyak perusahaan meminta calon karyawan kesini, terutama untuk kejuruan AC. Teknisi AC perusahaan di Surakarta ini kebanyakan alumni dari sini. Disamping itu banyak lulusan dari kejuruan AC yang membuka usaha service AC sendiri (perorangan)” (Sumber : Wawancara tanggal 24 November 2009).

Hal senada disampaikan oleh pimpinan CV Tunggal Perkasa Ceper sebagai berikut :

”Saya menjalin hubungan dengan Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta ini semenjak tiga (3) tahun yang lalu. Untuk menambah karyawan saya selalu datang ke Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, setahun bisa 2-3 kali. Menurut saya alumni dari Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sangat menguasai dan terampil dalam hal ”bubut”, disamping itu mempunyai etos kerja yang tinggi” (Sumber: Wawancara tanggal 22 November 2009).

Disamping komitmen yang tinggi dari instruktur, kejuruan pelaksana sangat diperlukan dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja. Pemberian modul dan bahan-bahan praktek serta pakaian untuk praktek (Wearpack) sesuai dengan yang dibutuhkan siswa merupakan salah satu kejuruan yang diberikan pelaksana dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja. Menurut Arum (alumni Kejuruan Menjahit) :

”Disamping buku pegangan, kami juga diberi bahan-bahan untuk praktek membuat baju. Bahan yang kami terima lumayan bagus” (Sumber: Wawancara tanggal 21 Oktober 2009).

Dengan melihat pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah didukung dengan disposisi yang baik dari pelaksana. Instruktur di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mempunyai komitmen yang tinggi dalam melatih peserta didiknya, ini terbukti adanya anggapan dari masyarakat bahwa lulusan peserta pelatihan dari Balai Besar Latihan Kerja

Industri Surakarta memiliki ketrampilan yang baik sehingga banyak yang membuka usaha sendiri.

Namun demikian komitmen yang tinggi dari instruktur tidak selalu jalan seiring dengan kebutuhan atau sifat manusia. Adanya kepentingan pribadi atau keperluan mendesak dari pelaksana sering terpaksa harus meninggalkan tugasnya. Begitu pula pelaksana yang kurang menyadari akan kewajibannya juga menjadi penghambat dalam menyelenggarakan pelatihan kerja.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang bertugas menyelenggarakan program pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam mencapai efektivitas program pelatihan kerja. Salah satu dari aspek struktur organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedure* atau SOP). *Standard Operating Procedure* menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja dilaksanakan oleh beberapa Seksi, yaitu Seksi Program, Seksi Penyelenggaraan dan Seksi Kerja Sama Antar Lembaga, dimana setiap Seksi menyusun agenda kegiatan masing-masing. Dari Seksi Kerja Sama Antar Lembaga, telah menyusun agenda kegiatan yaitu berupa Buku Panduan Administrasi Subsidi Program. Buku panduan ini merupakan pedoman bagi pelaksana kegiatan dalam melaksanakan sistim administrasi kegiatan, baik kegiatan fisik maupun keuangan yang merupakan

pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan. Dalam buku panduan ini berisi tentang :

a. Persiapan Kegiatan

- Penunjukkan penanggungjawab dan tim penyelenggara pelatihan
- Penunjukkan instruktur pelatihan
- Penunjukkan tim rekrutmen dan seleksi calon peserta pelatihan
- Pengumuman hasil seleksi dilanjutkan dengan pendaftaran ulang bagi peserta seleksi yang dinyatakan lulus
- Penyiapan administrasi kegiatan pelatihan

b. Pelaksanaan Kegiatan

- Surat Keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan
- Pelaksanaan kegiatan pelatihan sesuai jadwal dan mata latihan yang telah ditetapkan
- Pelaksanaan evaluasi akhir / ujian akhir pelatihan
- Penyerahan sertifikat dan penutupan pelatihan
- Melakukan koordinasi dengan perusahaan/ industri./ lembaga dalam rangka penempatan lulusan pelatihan

c. Mekanisme pencairan dana

d. Pelaporan

Struktur organisasi yang sederhana akan membuat program pelatihan kerja berjalan baik, adanya prosedur operasi yang standar (SOP) dapat menjadi

pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Dengan adanya buku pedoman dari masing-masing Seksi yang berisi langkah-langkah yang harus dilakukan serta penunjukkan personil yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut maka program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta akan efektif.

Namun adanya agenda kegiatan masing-masing pelaksana kadang justru berbenturan dengan tujuan semula. Dari hasil pengamatan dan kajian, terdapat hambatan dalam penyediaan bahan praktek. Keterlambatan dalam menyediakan bahan praktek ini dikarenakan banyak personil yang menangani.

D. Evaluasi Program Pelatihan Kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

Pelatihan sering didefinisikan sebagai pemberian bekal keterampilan teknis tertentu pada suatu bidang tertentu untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memasuki pasar kerja. Hal yang diharapkan dalam program pelatihan kerja adalah peserta pelatihan mampu menguasai keterampilan yang diberikan dikarenakan pengetahuannya bertambah, dengan demikian kualitasnya meningkat yang pada akhirnya akan memperbesar peluang dalam pasar kerja.

Sebuah program perlu diakhiri dengan evaluasi untuk melihat apakah program tersebut berhasil menjalankan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi dalam program pelatihan kerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana program tersebut dapat terlaksana dengan baik dan efektif. Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli

commit to user

untuk mengevaluasi program pelatihan kerja. Kirkpatrick merupakan salah seorang ahli evaluasi program training dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Evaluasi program sebagaimana dikemukakan oleh Kirkpatrick dimaksudkan sebagai sebuah proses untuk mengetahui apakah sebuah program dapat direalisasikan atau tidak dengan cara mengetahui efektivitas masing-masing komponennya.

Menurut Kirkpatrick evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan mencakup empat level evaluasi, yaitu :

a. Evaluating Reaction (Evaluasi Reaksi)

Pada level ini mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan dengan mengukur kepuasan peserta. Keberhasilan proses kegiatan pelatihan tidak terlepas dari minat, bakat dan motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti pelaksanaan kegiatan pelatihan. Peserta pelatihan akan termotivasi untuk belajar dan berlatih dengan serius apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan. Dengan kata lain peserta pelatihan akan belajar dan berlatih dengan baik apabila ada reaksi positif dari lingkungan belajar, sehingga menimbulkan kepuasan dengan demikian program pelatihan kerja akan menjadi efektif.

Kepuasan peserta pelatihan dapat dikaji dari beberapa komponen, yaitu :

- Materi yang diberikan
- Fasilitas yang tersedia
- Strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur
- Jadwal pelatihan

Hasil kajian menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur sudah sesuai dengan kejuruan masing-masing dan materi dibagikan sebelum pelatihan, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Ali Ahmadi (peserta Up Grading Kejuruan Menjahit) dan Taufik Setyo Nugroho (peserta Kejuruan Las Listrik) bahwa buku materi yang disediakan sangat membantu peserta dalam belajar.

Fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara sudah sangat memadai, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh bapak Suharyoko, SPd (Kepala Seksi Penyelenggaraan); bapak Suratmaja, SPd. (Instruktur kejuruan Listrik); Ali Ahmadi (peserta Up Grading Kejuruan Menjahit); dan Agus Purwanto (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) serta Wuri (peserta pelatihan Kejuruan Menjahit) bahwa mesin-mesin yang dipakai untuk praktek sudah *up to date* dan lengkap, asrama dan perpustakaanya bagus dengan bangunan gedung yang luas dan terpisah satu dengan yang lain.

Metode pembelajaran yang disampaikan oleh instruktur sudah bagus namun strategi penyampaian materi masih banyak bersifat satu arah (*one way method*), kurang tercipta diskusi dua arah dimana peserta pelatihan lebih banyak mendengar dan melihat apa yang disampaikan dan diperagakan oleh instruktur, mungkin dikarenakan terbatasnya waktu yang tersedia. Namun demikian instruktur masih memberi kesempatan bagi peserta yang kurang jelas untuk bertanya di luar jam pelajaran. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh bapak Suratmaja, SPd. (Instruktur kejuruan Listrik); Wuri (peserta pelatihan Kejuruan Menjahit) dan Anas Prasetyo (peserta pelatihan

Kejuruan Las Listrik) bahwa dalam menyampaikan materi menggunakan metode ceramah, diskusi dan demonstrasi. Metode demonstrasi (instruktur memperagakan cara kerja) sangat disenangi peserta, dan instruktur selalu menjawab pertanyaan peserta meskipun di luar jam pelajaran.

Jadwal pelatihan diberlakukan dengan sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Agus Purwanto (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) bahwa dalam mengikuti pelatihan kerja selama 480 jam tidak ada pengurangan waktu, pelatihan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Dari hasil kajian pada level *evaluating reaction* (evaluasi reaksi) ini dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan merasa puas dengan materi yang diberikan maupun fasilitas yang tersedia. Peserta juga senang dengan instruktur yang mengajar, waktu pelatihan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Dengan demikian program pelatihan yang diikuti akan memberi manfaat bagi peserta. Namun ada kekurangan yang perlu ditindaklanjuti, yaitu tidak adanya pegawai yang menetap di asrama setelah jam kerja berakhir sehingga apabila terjadi masalah dengan penghuni asrama tidak dapat segera ditangani, misalnya peserta sakit pada malam hari dan memerlukan bantuan dokter / ke rumah sakit.

b. Evaluating Learning (Evaluasi Pembelajaran)

Ada tiga hal yang dapat diajarkan instruktur dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap maupun ketrampilan. Peserta pelatihan dikatakan *commit to user*

telah belajar, apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan ketrampilan. Untuk mengetahui efektivitas program pelatihan maka ke tiga aspek tersebut perlu dinilai. Tanpa adanya perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan ketrampilan pada peserta maka program tersebut dapat dikatakan gagal.

Penilaian *evaluating learning* (evaluasi pembelajaran) juga disebut dengan penilaian hasil (output) belajar, yang dapat dikaji dari beberapa komponen, yaitu :

- Pengetahuan apa yang telah dipelajari?
- Sikap apa yang telah berubah?
- Ketrampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?

Hasil kajian menunjukkan bahwa dalam mengikuti pelatihan kerja, pengetahuan peserta bertambah sesuai dengan kejuruan yang diikuti sehingga membuat perubahan sikap dan ketrampilannya berkembang. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Anas Prasetyo (peserta pelatihan Kejuruan Las Listrik) dan Wuri (peserta pelatihan Kejuruan Menjahit) bahwa peserta telah belajar dan memperoleh pengetahuan tentang televisi dan menjahit. Peserta mempunyai sikap serius dalam mengikuti pelatihan dengan berperilaku disiplin karena peserta yang tidak disiplin beresiko tidak lulus. Dengan mengikuti pelatihan secara serius, peserta dapat mengembangkan ketrampilannya, terbukti peserta dapat melakukan praktek kerja dengan baik.

Dari hasil kajian pada level *evaluating learning* (evaluasi pembelajaran) ini dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan pengetahuannya bertambah dan sikapnya berubah, serta dapat mengembangkan ketrampilan dalam mengikuti program pelatihan kerja.

c. **Evaluating Behaviour (Evaluasi Perilaku)**

Penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah berakhirnya pelatihan, yaitu perubahan perilaku apa yang dialami setelah peserta mengikuti program pelatihan.

Yang perlu dinilai adalah :

- Apakah peserta merasa senang untuk mengikuti program pelatihan?
- Bagaimana peserta dapat menransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperoleh selama peserta mengikuti program pelatihan untuk diimplementasikan?

Evaluasi ini dapat disebut evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan pelatihan. Evaluasi perilaku ini menggambarkan sejauh mana perilaku peserta pelatihan berubah yang disebabkan oleh pengaruh pelatihan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa peserta merasa senang dalam mengikuti pelatihan kerja. Peserta juga sudah menransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilannya serta mengimplementasikannya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Dadang (dari PT Danliris) bahwa peserta yang telah ditunjuk mengikuti pelatihan sangat senang karena dapat menambah wawasan. Sekembalinya di lingkungan kerja,

commit to user

mereka lebih terampil dalam mengoperasikan mesin jahit, disamping itu mereka juga menularkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan kepada teman-temannya yang belum diberi kesempatan mengikuti pelatihan.

Dari hasil kajian pada level *evaluating behaviour* (evaluasi perilaku) ini dapat disimpulkan bahwa peserta merasa senang dan sudah mentransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan kepada teman-temannya dan mengimplementasikannya di tempat kerja.

d. Evaluating Result (Evaluasi Hasil)

Evaluasi hasil ini difokuskan pada hasil akhir yang terjadi karena peserta telah mengikuti program pelatihan. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari program pelatihan adalah peningkatan kualitas.

Hasil kajian menunjukkan bahwa peserta pelatihan kualitasnya meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh Widodo (alumni Kejuruan Televisi yang telah membuka usaha sendiri di rumah) dan Arum (alumni Kejuruan Menjahit) serta bapak Mulyadi (pengguna jasa reparasi Televisi) bahwa setelah mengikuti pelatihan kejuruan televisi pengetahuannya bertambah, yaitu memperoleh sertifikat dengan nilai baik sekali. Dengan bekal sertifikat tersebut kemudian membuka usaha reparasi televisi di rumah. Ketrampilan yang dimiliki meningkat setelah mengikuti pelatihan kejuruan televisi yaitu bisa memperbaiki berbagai jenis kerusakan pada pesawat televisi, ini diperkuat oleh bapak Mulyadi (pengguna jasa reparasi televisi) bahwa yang mereparasi televisi sudah terampil. Hal

yang sama juga dialami oleh Arum (Alumni Kejuruan Menjahit) yang pada awalnya tidak bisa menjahit setelah mengikuti pelatihan kerja kejuruan menjahit bisa membuat baju sendiri bahkan terampil dalam menjahit meskipun belum berani membuka usaha sendiri.

Dari hasil kajian pada level evaluating result (evaluasi hasil) ini dapat disimpulkan bahwa lulusan pelatihan kerja dari Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta yang sudah berani membuka usaha sendiri membuktikan bahwa mereka sudah percaya diri dengan keterampilan yang dimilikinya, dengan demikian dapat dikatakan kualitasnya meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut.

Dari hasil kajian terhadap empat level sebagaimana dikemukakan oleh Kirkpatrick dalam mengevaluasi program pelatihan kerja maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah berjalan dengan baik dan efektif.

F. Pembahasan

Guna mengetahui efektivitas implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta diperlukan adanya evaluasi, yaitu dengan melihat variabel-variabel yang mempengaruhinya. Dengan menggunakan variabel komunikasi; sumber daya; disposisi; dan struktur birokrasi yang diimplementasikan pada program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta diharapkan dapat efektif. Dari evaluasi tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

commit to user

Menurut George C Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mempengaruhi distorsi implementasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi yang disampaikan kepada kelompok sasaran, yaitu dengan menyebarluaskan informasi pelatihan melalui penyebaran brosur; pemasangan spanduk; siaran radio; tayangan TA TV maupun penyuluhan/ sosialisasi secara langsung kepada masyarakat menunjukkan hasil yang efektif. Terbukti, calon peserta pelatihan yang mengikuti seleksi penerimaan peserta pelatihan melebihi target yang dibutuhkan. Disamping itu banyak perusahaan yang datang untuk meminta alumni mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

Dalam mengimplementasikan program pelatihan kerja, sumberdaya mempunyai arti yang sangat penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta didukung dengan sumberdaya yang sangat memadai. Dukungan instruktur pelatihan sebanyak 53 orang yang sebagian besar berpendidikan Sarjana dan mempunyai kompetensi di bidang masing-masing; adanya dukungan sumber dana yang besar; adanya sarana dan prasarana yang memadai dengan luas bangunan seluas 6.238 m² serta peralatan/ mesin-mesin yang *up to date* membuat Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Implementor yang memiliki disposisi yang baik maka akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat

commit to user

kebijakan. Apabila implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi kebijakan tidak akan edifikasi. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta menjadi efektif, terbukti dalam satu tahun anggaran dapat melatih 1.306 peserta pelatihan.

Variabel disposisi yang dimiliki oleh implementor sangat berpengaruh dalam mengimplementasikan program pelatihan kerja. Apabila implementor memiliki sikap atau perspektif yang baik maka proses implementasi akan efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instruktur mempunyai komitmen yang tinggi dalam melatih peserta, terbukti hanya ada 69 peserta yang tidak dapat lulus dari jumlah 1.306 peserta pelatihan. Dari 69 peserta yang tidak dapat lulus ini sebagian besar dikarenakan mereka tidak mengikuti ujian yang diselenggarakan.

Struktur birokrasi dalam mengimplementasikan program pelatihan kerja mempunyai pengaruh besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mengimplementasikan program pelatihan kerja Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta mengacu pada prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedure* atau *SOP*). Setiap ada pelaksanaan kegiatan selalu diawali dengan pembuatan buku panduan sebagai pedoman pelaksanaan dan penerbitan Surat Keputusan personil dalam kegiatan.

Dari sejumlah hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan kerja Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta berjalan efektif.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya komunikasi yang baik yang disampaikan kepada kelompok sasaran; sumberdaya yang tersedia sangat memadai; disposisi dari pelaksana menunjukkan komitmen yang tinggi dan struktur birokrasi mengacu pada prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedure* atau SOP). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta berjalan efektif sehingga dapat memenuhi sasaran yang diharapkan, yaitu tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif.
2. Variabel komunikasi; sumber daya; disposisi; dan struktur birokrasi yang diimplementasikan pada program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta memberikan hasil yang efektif. Namun demikian terdapat dukungan dan hambatan dari masing-masing variabel tersebut. Dukungan yang tersedia dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja adalah adanya komunikasi yang baik yang disampaikan kepada kelompok sasaran/*target group*; Tersedianya instruktur dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, adanya sumber dana dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta sarana dan prasarana lengkap; Adanya komitmen yang

tinggi dari instruktur dalam melatih peserta didik; Adanya buku pedoman masing-masing Seksi yang berisi langkah-langkah serta penunjukkan personil dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Sedang hambatan yang ditemui dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja adalah kurangnya intensitas komunikasi dengan perusahaan pengguna sehingga menimbulkan kesalahan dalam menentukan jenis kejuruan serta kurang maksimalnya petugas dalam menawarkan alumni pelatihan sehingga hanya sebagian kecil yang bisa ditempatkan; Kelemahan sumber daya penyelenggara menjadi faktor penghambat, yaitu kesalahan dalam menyeleksi maupun kelemahan dalam menerima "siswa titipan" yang berakibat siswa putus di tengah jalan; Adanya kepentingan pribadi atau keluarga yang mendesak sehingga meninggalkan tugas; Keterlambatan dalam menyediakan bahan praktek karena banyak personil yang menangan.

B. Implikasi

1. Implikasi Metodologis :

- a. Hasil penelitian efektivitas implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan waktu dan dana. Agar hasil penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, terutama dalam menganalisis dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul oleh karena itu perlu perbaikan metodologi, waktu dan dana guna penelitian lebih lanjut. *commit to user*

- b. Disamping itu, adanya keterbatasan penulis dalam menggunakan teori sehingga perlu penyempurnaan teori yang dipergunakan.

2. Implikasi Teoritis

- a. Berdasarkan hasil penelitian Efektivitas Implementasi Program Pelatihan Kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta menunjukkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam implementasi tersebut adalah komunikasi; sumber daya; disposisi; dan struktur birokrasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh George C Edward III.
- b. Agar implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta berjalan efektif diperlukan implementor yang bisa mengkomunikasikan dengan kelompok sasaran; sumber daya yang memadai; disposisi yang baik dan struktur birokrasi yang mengacu pada prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedure* atau *SOP*).

3. Implikasi Praktis:

Efektivitas implementasi program pelatihan kerja di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta sudah dilaksanakan sesuai dengan standar aturan yang berlaku. Namun dalam pelaksanaan hasilnya belum maksimal, masih ada ketimpangan yang disebabkan oleh kelemahan sumber daya manusia penyelenggara.

C. Saran-saran

Untuk mengoptimalkan program pelatihan kerja guna peningkatan kualitas tenaga kerja maka perlu adanya :

1. Melakukan pembinaan secara rutin, baik kepada instruktur, petugas pelaksana maupun peserta pelatihan kerja agar dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan dan berhasil guna.
2. Melakukan seleksi calon peserta pelatihan kerja sesuai dengan standar yang diperlukan dan menghindari adanya "siswa titipan".
3. Untuk menempatkan pegawai yang bertugas menangani pelayanan di perpustakaan maupun di asrama, baik pada jam kerja maupun di luar jam kerja
4. Melakukan monitoring kepada alumni dalam rangka evaluasi penempatan kerja sebagai dasar kebijakan lebih lanjut.
5. Meningkatkan koordinasi dengan perusahaan guna menjalin kerjasama, baik dalam penyelenggaraan pelatihan kerja maupun penempatan alumni.