

**PENGLOLAAN PELATIHAN KETENAGAKERJAAN  
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI  
SURAKARTA**

**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Kepada  
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah  
Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan



Oleh :

**WAHJOE SRI IRWANTO**

**NIM : Q. 100 090 057**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**

**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

**PENGELOLAAN PELATIHAN KETENAGAKERJAAN  
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**


Telah disetujui oleh:

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Utama, M.Pd.**

**Pembimbing II**



**Dr. Samino, MM.**

**PENGELOLAAN PELATIHAN KETENAGAKERJAAN  
DI BALAI BESAR LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**

**Oleh: Wahjoe Sri Irwanto<sup>1</sup>, Sutama<sup>2</sup>, Samino<sup>3</sup>  
Mahasiswa UMS Surakarta <sup>1</sup>, Staf Pengajar UMS Surakarta <sup>2</sup>, Staf Pengajar UMS  
Surakarta <sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to describe (1) the characteristics of the training program in the Center for Industrial Training Surakarta. (2) the characteristics of the training infrastructure in the Great Hall of the Industrial Training Surakarta. (3) characteristics of the implementation of training programs in the Center for Industrial Training Surakarta. Type of research is a qualitative research, ethnographic research design. Data collection techniques using in-depth interviews, participant observation method and the method of documentation. The analysis in this study is to use cross-site analysis model. The results of this study are (1) training program in Surakarta BBLKI refers to competency-based training Competensi Basic Training (CBT) oriented to the needs of the labor market, and job placement to the type of program implemented, namely: basic instructor training program, competency-based training (PBK ) and upgrading. (2) Means of training consists of a theory and a practice. In each room is equipped with air conditioning theory, and instructional media in the form of LCD multimedia projectors and computers while in the practice room in the form of workshops are equipped with the training infrastructure in accordance with the needs of the equipment required in the form of equipment and machinery. (3) The training program implemented by demand for labor, and debriefing skills for school dropouts. The timing of the custom-tailored training, for this kind of basic instructor training program conducted for 7 months, PBK program dilaksanakan range 1-3 months, and upgrading program implemented about 1 month.

Keywords: management; employment; training.

**PENDAHULUAN**

Permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran setiap tahunnya semakin meningkat. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, mulai dari peningkatan lapangan pekerjaan sampai pada perlindungan tenaga kerja. bayangkan saja jika pemerintah tidak mengupayakan penurunan angka pengangguran, maka angka kemiskinan akan terus meningkat. Tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Ucup, 2009: 1).

Empat masalah dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia, Pertama kompetensi tenaga kerja, dimana sekarang sertifikasi balai latihan tenaga kerja tidak bisa diidentifikasi oleh investor, untuk itu perlu perbaikan sertifikasi dan kurikulum pelatihan tenaga kerja, kedua: terkait dengan peran pemerintah dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, Ketiga, terkait dengan hubungan industrial. Perundingan pengusaha dengan buruh belum bisa dijalankan secara bipartit (dua pihak), sehingga mekanisme bipartit perlu dioptimalkan. Keempat terkait regulasi ketenagakerjaan. Regulasi ketenagakerjaan banyak yang sudah tidak sesuai lagi salah satunya terkait dengan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*), dimana tenaga kerja kontrak seharusnya juga mendapatkan hal yang sama dengan perkerja tetap. Tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) harus mendapat perlindungan tenaga kerja yang sama, dan jika pekerja kontrak bekerja pada perusahaan lain, maka seharusnya haknya harus dipenuhi (Widianto, 2009: 2).

Di Jawa Tengah terdapat beberapa Balai Latihan Kerja (BLK) yang masih dipertahankan oleh Pemerintah Pusat, ada yang sudah diserahkan kepada daerah kemudian ditarik kembali oleh Pemerintah Pusat, ada pula status eselonisasi BLK yang berubah menjadi lebih rendah dibandingkan ketika masih dikelola pemerintah Pusat. Di Provinsi Jawa Tengah terdapat 21 BLK yang terdiri dari 2 (dua) BLKI Pemerintah Pusat, 3 BLK dikelola Provinsi Jawa Tengah, dan 16 UPT yang dikelola oleh kabupaten/kota di Jawa Tengah. Penetapan Balai Besar berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. Per.06/Men/III/2006. Balai besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) berlokasi di Surakarta dan Semarang, yaitu sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihana tenaga kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Tugas utama BBLKI adalah melaksanakan pelatihan, peningkatan produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerjasama dan pemberdayaan lembaga pelatihan (Sugiyanto, 2009: 6).

BBLKI Surakarta ini didukung 129 personil yang antara lain terdapat 71 orang instruktur untuk 7 kejuruan, yaitu kejuruan otomotif, mesin logam, mesin CNC (*Computer Numerical Control*), las, Listrik, Tata Niaga, Furniture, dan *Handycraft*. BBLKI Surakarta merupakan salah satu dari 11 BLK UPTP yang sejak 2 tahun yang lalu telah direvitalisasi meliputi infrastruktur, peremajaan peralatan, peningkatan kuantitas dan kualitas instruktur, peningkatan kemampuan manajemen BLK dan penyesuaian program pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Arso, 2010: 1).

Pada tahun 2009, dengan anggaran yang relatif terbatas, BBLKI Surakarta ini telah melatih sebanyak 1.350 orang telah berhasil terserap di pasar kerja lebih kurang 62,6 % yang direkrut oleh beberapa perusahaan di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya dan 37,3 % lulusan BBLKI Surakarta terserap di sektor informal dari berbagai usaha secara mandiri, dan pada tahun 2010.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan di Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?" masalah penelitian tersebut dirinci menjadi 3 submasalah yaitu: (1) Bagaimana karakteristik program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta? (2) Bagaimana karakteristik sarana dan prasarana pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta? (3) Bagaimana karakteristik pelaksanaan program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta?

Sesuai dengan rumusan masalah dan sub masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini ada 3 tujuan yang ingin dicapai yaitu: (1) Mendeskripsikan karakteristik program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, (2) Mendeskripsikan karakteristik sarana dan prasarana pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta, dan (3) Mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis, dimana hasil penelitian ini diharapkan mampu

menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan serta bahan dalam penerapan tentang pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan khususnya tentang program pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan, dan pelaksanaan program pelatihan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Manfaat praktis, untuk Kepala Balai Latihan Kerja Industri Surakarta, dimana hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan program, pelaksanaan, dan sarana prasarana pelatihan di BBLKI Surakarta. Manfaat untuk instruktur, dimana penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan Instruktur dalam mengelola mengelola pelatihan dan memanfaatkan sarana prasana yang telah ada. Dan manfaat untuk masyarakat, dimana hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi masyarakat tentang program dan sarana prasarana di BBLKI Surakarta.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif, menurut Moleong (2010: 3) berpendapat bahwa “Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara *holistic* (utuh)”. Penelitian ini menggunakan desain etnografi. Menurut Mantja (2011: 2) menyatakan bahwa “Etnografi merupakan rekonstruksi budaya sekelompok manusia atau hal-hal yang dianggap budaya dalam berbagai kancan kehidupan manusia”. Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta yang terletak di jalan Bhayangkara 51 Surakarta, tepatnya berada di kelurahan Panularan, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta.

Data yang dikumpulkan harus berbentuk kalimat yang memiliki arti luas, berasal dari transkrip wawancara, catatan, wawancara lapangan, catatan-catatan resmi dan sebagainya. Menurut Moleong (2010: 112) bahwa “Sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data-data

tambahan seperti dokumen dan lain-lain". Selama penelitian, wawancara dilakukan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta maupun di rumah pelatit yang dijadikan informan. Dalam melaksanakan wawancara peneliti membuat catatan lapangan dan merekam hasil wawancara apabila informan bersedia untuk direkam. Tahap keempat, segera mendeskripsikan hasil catatan lapangan setelah melakukan wawancara agar suasana alamiah dapat dideskripsikan. Catatan lapangan yang dibuat dengan mencantumkan waktu, tempat, identitas informan dan pernyataan informan dalam wawancara. Metode ini dipergunakan untuk mencari data jumlah karyawan, data pendafatar, data kelulusan, data sarana-prasarana dan catatan-catatan lain yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan model analisis lintas situs. Rancangan yang digunakan adalah rancangan situs ganda. Penggunaan rancangan situs ganda dimaksudkan agar dapat meningkatkan rampatan dan memberikan kepastian bahwa peristiwa dan proses dalam latar yang dideskripsikan dengan baik tidak seluruhnya bersifat idiosinkretik (Miles dan Huberman, 2011: 279). Analisis dalam model ini dilakukan dengan menyusun data deskriptif ke dalam matriks deskriptif yang tertata sesuai dengan situsnya. Penyusunan data ke dalam matriks tertata tersebut didasarkan pada urutan variabel yang sedang diuji, sehingga akan dapat diketahui perbedaan-perbedaan yang ada. Penggunaan matriks tersebut adalah untuk meletakkan data dasar di suatu tempat bagi variabel besar dan melintas ke seluruh situs (Miles dan Huberman, 2011: 295). Menurut Sugiyono (2010: 366) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Karakteristik program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta**

Program pelatihan di BBLKI Surakarta mengacu pada latihan berbasis kompetensi *Competensi Basic Training (CBT)*, berorientasi pada kebutuhan

pasar kerja, dan penempatan kerja. Pendidikan dan pelatihan berbasis pada kompetensi merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). CBT merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pelatihan yang dilakukan oleh BBLKI Surakarta sangat fleksible dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara.

Dari berbagai program yang dilaksanakan di BBLKI, terlihat bahwa program yang dilaksanakan telah mengacu pada prinsip-prinsip pelatihan berbasis kompetensi seperti yang dikemukakan oleh Werther (2009: 287) yang pada prinsipnya meliputi: Pertama, *Meaningful, best practice* yaitu pelatihan yang bermakna dan praktik terbaik, kedua, hasil pembelajaran (*Acquisition of Learning*) yang merupakan satu perbedaan antara pelatihan berbasis kompetensi dengan pelatihan tradisional adalah hasil pembelajaran, bukan penyampaian pendidikan dan pelatihan. Dalam PBK hanya memperhatikan dan berfokus pada apabila orang yang dilatih memperoleh kompetensi yang diharapkan dan bukan bagaimana mereka memperolehnya. Proses pembelajaran yang dipergunakan lebih berfokus pada perbantuan dan fasilita untuk belajar dan berlatih.

Prinsip ke tiga yaitu fleksibel (*fleksible*) pembelajaran dapat dilakukan dengan berbagai cara dan metode dari industri, emmbaca dan cara belajar lainnya baik formal maupun informal. Flesibilitas memberikan peluang orang belajar berbasis informal, sepanjang mereka dapat menunjukkan kemampuan. Pembelajaran mandiri oleh seorang dimungkinkan akan divalidasi melalui suatu proses penelusuran dan uji kompetensi. Prinsip keempat yaitu mengakui pengalaman belajar sebelumnya (*recognizews perior learning*) dimana PBK mengakui pengalaman belajar yang diperoleh sebelumnya yang mempunyai relevansi sebelum mereka mengikuti uji kompetensi.



Prinsip kelima yaitu, tidak didasarkan atas waktu (*Not time based*) yaitu proses pendidikan dan pelatihan tidak dibatasi oleh waktu, suatu program dapat diselesaikan berbasis waktu yang fleksibel, dengan kata lain bahwa dalam proses pelatihan perbedaan kemampuan individu sangat diperhatikan. Prinsip keenam yaitu penilaian yang disesuaikan (*Appropriate assessment*), PBK sangat memperhatikan kemampuan memperagakan kompetensi, oleh karena itu sebelum pelatihan dilaksanakan, setiap peserta dinilai apakah mereka kompeten untuk memperoleh kualifikasi di bidang tertentu. Prinsip ketujuh adalah monitoring dan evaluasi (*on going monitoring and evaluation*), di mana dalam kegiatan ini BBLKI selalu melakukan monitoring sejak masukan, proses sampai pada keluaran.

Prinsip kedelapan adalah konsistensi secara Nasional, dimana dalam pelaksanaan pelatihan BBLKI berorientasi pada pasar kerja yang ada, sehingga pelatihan yang diberikan sesuai dengan standar spesifikasi pekerjaan yang diperlukan secara nasional, dan prinsip kesembilan yang diterapkan di BBLKI dalam melaksanakan program adalah akreditasi pembelajaran, dimana setiap lulusan BBLKI Surakarta diwajibkan untuk mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi, di bawah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa program pelatihan di BBLKI Surakarta, merupakan program pelatihan yang tidak tetap, berubah-ubah sesuai dengan kondisi kebutuhan latihan dan program-program yang ditetapkan oleh pemerintah, oleh karena BBLKI merupakan lembaga pemerintah, sehingga kebijakan dalam menentukan program sangat tergantung dari kebijakan yang diambil oleh pemerintah, dengan kata lain bahwa program BBLKI sangat ditentukan oleh kondisi politik yang ada di pemerintah.

Adanya program pelatihan yang tergantung dari keputusan politik pemerintah, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kennedy (2006), yang menyimpulkan bahwa: bahwa

perubahan kurikulum sangat dipengaruhi oleh lingkungan politik yang ada. Perubahan sistem pendidikan yang tercermin dalam perubahan kurikulum yang sebelumnya mengacu pada pemerintah kolonial, dan selalu berubah sesuai dengan kondisi politik negara.

Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah sama-sama menyimpulkan bahwa program pendidikan/pelatihan yang berupa kurikulum tergantung dari kondisi politik suatu negara. Perbedaannya penelitian Kennedy (2006), berorientasi pada dunia pendidikan, sedangkan dalam penelitian ini berorientasi pada permasalahan pelatihan.

## 2. Karakteristik sarana dan prasarana pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

Adanya sarana dan prasarana yang berupa ruang teori dan ruang praktik, dengan segala perlengkapannya, menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pelatihan di BBLKI Surakarta sepenuhnya diperuntukkan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Sarana yang ada di BBLKI Surakarta merupakan segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pelatihan, sarana yang ada digunakan oleh instruktur dan siswa sebagai media pembelajaran, alat-alat praktek, perlengkapan training, dan lain sebagainya. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan proses pelatihan, berbagai prasarana yang ada di BBLKI diantaranya adalah kamar kecil, mushola, tempat parkir, lapangan upacara, lapangan olahraga pengeras suara dan lain-lain. Dimana sarana dan prasarana yang ada digunakan untuk membantu proses pelatihan baik teori maupun praktik.

Adanya sarana dan prasarana yang memadai di BBLKI Surakarta menguntungkan bagi instruktur dan peserta latihan, pertama: Pertama, kelengkapan sarana dan prasarana dapat menumbuhkan gairah dan motivasi instruktur dan peserta latihan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

Ketersediaan sarana yang lengkap memungkinkan instruktur memiliki berbagai pilihan yang dapat digunakan untuk melaksanakan fungsi mengajarnya; dengan demikian mengajar dapat meningkatkan gairah mengajar mereka.

Kedua, kelengkapan sarana dan prasarana dapat memberikan berbagai pilihan pada peserta pelatihan untuk melaksanakan pelatihan. Setiap peserta training pada dasarnya memiliki gaya belajar yang berbeda. Peserta latihan yang bertipe *auditif* akan lebih mudah belajar melalui pendengaran, sedangkan tipe peserta yang visual akan lebih mudah belajar melalui penglihatan. Kelengkapan sarana dan prasarana akan memudahkan peserta menentukan pilihan dalam belajar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting dalam proses pelatihan. Adanya sarana dan prasarana latihan yang sesuai dengan jenis latihan mendukung keberhasilan latihan, dan membantu instruktur dalam menyampaikan latihan, serta membantu peserta latih untuk memahami apa yang disampaikan oleh instruktur. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian Asiabaka (2008) yang menyimpulkan bahwa Fasilitas sekolah memberi makna pada proses belajar mengajar. Pengelolaan sarana prasarana adalah merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen sekolah. Manajer sekolah harus melakukan penilaian yang komprehensif dari fasilitas untuk menentukan kebutuhan daerah. Ini memerlukan upaya terpadu dari semua pemangku kepentingan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk penilaian yang akurat dan *up to date* terhadap semua aspek fasilitas sekolah.

Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah sama-sama menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran, perbedaannya penelitian Asiabaka (2008) mengambil obyek penelitian pada lembaga pendidikan formal, sedangkan penelitian ini obyek penelitian yang diambil adalah lembaga pendidikan non formal.

Karena pentingnya sarana dan prasarana dalam pelatihan di BBLKI Surakarta, maka BBLKI Surakarta senantiasa mengadakan peralatan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan permintaan instruktur di tiap-tiap kejuruan, melakukan perawatan dan pemeliharaan sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana dilakukan dengan menyusun usulan pengadaan ke Pemerintah Pusat, yaitu kementerian tenaga kerja dan transmigrasi. Pengadaan sarana dan prasarana dilakukan oleh kepala BBLKI berdasarkan petunjuk teknis kementerian tenaga kerja dan transmigrasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal pengadaan sarana dan prasarana pelatihan, BBLKI menganut sistem pendekatan sentralisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian Ngogo (2008), yang menyimpulkan bahwa bahwa: pendekatan dalam proses pengadaan TIK untuk sekolah menengah Tanzania menggunakan pendekatan sentralisasi, dimana pemerintah memulai pengadaan perlengkapan TIK melalui kementerian pendidikan mengembangkan pedoman pengadaan bagi rencana pengembangan pendidikan menengah, sebagai acuan untuk sekolah swasta ketika melakukan pengadaan barang, kerja dan layanan.

Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah sama-sama menyimpulkan bahwa pengadaan sarana dan prasarana dapat dilakukan dengan pendekatan setralisasi, yaitu sistem pendekatan pengadaan sarana dan prasarana yang diatur oleh pemerintah pusat. Sedangkan perbedaannya penelitian Ngogo (2008) meneliti pengadaan sarana dan prasarana di kementerian pendidikan untuk fasilitas pembelajaran sekolah formal, sedangkan dalam penelitian ini meneliti pengadaan sarana dan prasarana pada lembaga pendidikan non formal untuk fasilitas pelatihan.

### 3. Karakteristik pelaksanaan program pelatihan di Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta

Pelaksanaan program pelatihan dilaksanakan berdasarkan permintaan kebutuhan tenaga kerja, dan pembekalan ketrampilan bagi putus sekolah, dengan waktu pelaksanaan disesuaikan dengan kebutuhan latihan, untuk jenis program diklat dasar instruktur dilaksanakan selama 7 bulan (1.200 jam latihan), program PBK dilaksanakan berkisar 1 – 3 bulan ( 120 sampai 320 jam), sedangkan program *upgrading* dilaksanakan sekitar 1 bulan (120 jam). Adanya pengaturan program dan waktu pelatihan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BBLKI Surakarta program pelatihan jangka pendek (< 1 tahun), dengan sasaran pencari kerja dan tujuannya adalah memberikan bekal ketrampilan kepada pencari kerja, agar memiliki ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Program pelatihan dilaksanakan setelah melakukan identifikasi kebutuhan pasar kerja, setelah itu baru disusun perencanaan program pelatihan, pengembangan pelatihan, proses penyelenggaraan dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa BBLKI telah mengelola pelatihan dengan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. Dalam pelaksanaan program pelatihan BBLKI menggunakan pendekatan belajar orang dewasa (*androgogi*) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja.

Pelatihan akan dapat berhasil dengan baik apabila dilaksanakan dengan mengikuti tahapan keseluruhan proses tersebut secara terintegral. Program Pelatihan mula-mula harus dikembangkan melalui proses identifikasi kebutuhan. Dari hasil identifikasi kebutuhan selanjutnya akan dapat dirumuskan perencanaan Pelatihan yang mencakup penentuan tujuan pelatihan dengan sasaran perubahan aspek-aspek perilaku koqnitif, efektif dan psikomotor peserta pelatihan.

Setelah tujuan pelatihan dirumuskan secara benar, selanjutnya harus dirancang dan dikembangkan strategi untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Strategi program pelatihan tersebut antara lain meliputi; pemilihan peserta, penentuan tujuan dan sasaran secara spesifik, penentuan jenis training, penjadwalan, penetapan pelatih atau pengajar, sarana dan prasarana, anggaran biaya, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan training. Kemudian setelah program pelatihan tersusun, maka pelatihan siap untuk dilaksanakan.

Setiap penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu sistem yang terintegrasi dengan program-program pelatihan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar apa yang telah direncanakan dari program pelatihan tidak tumpang tindih (*overlapping*) antara pelatihan yang satu dengan yang lain. Dengan demikian, sebelum menyusun program pelatihan, sebaiknya perlu mengetahui gambaran keseluruhan dari pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan kebutuhan masyarakat.

Selanjutnya agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka dalam struktur organisasi BBLKI Surakarta, telah ditunjuk penanggung jawab penyelenggara pelatihan, yaitu kepala bagian program dan pelatihan, yang dibantu oleh kepala seksi penyusunan program dan kepala seksi penyelenggara latihan. Hal ini menunjukkan bahwa secara organisatoris BBLKI Surakarta telah memiliki perangkat organisasi yang mendukung pelaksanaan program pelatihan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan di BBLKI Surakarta merupakan pelaksanaan program berdasar berbasis kompetensi, dengan mengutamakan pada kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kerja (*performance target*) yang telah ditetapkan, dimana dalam pelaksanaan pelatihan dilakukan secara bertahap berdasarkan unit-unit kompetensi, dengan latihan bertahap yang dibagi dalam unit-unit kompetensi, maka siswa dapat memiliki kompetensi tertentu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Deal (2006), yang menyimpulkan bahwa pembelajaran secara bertahap memungkinkan siswa dapat memahami apa yang diajarkan oleh guru. Dengan mempraktekkan apa

yang dijelaskan dalam kelas mendukung siswa untuk lebih memahami dan menimbulkan kesan yang dalam dari apa yang dikerjakan, sehingga dengan melakukan praktek siswa memiliki kecenderungan lebih memahami apa yang diajarkan oleh guru. Partisipasi guru dalam kegiatan belajar siswa meningkatkan kepercayaan siswa terhadap guru.

Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah, keduanya menyimpulkan bahwa dengan pembelajaran secara bertahap, siswa lebih memahami apa yang dipelajari. Namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada kegiatan pelatihan praktik, sedangkan penelitian Deal (2006), penelitian dilakukan untuk pembelajaran sekolah formal secara umum, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada lembaga non formal.

## **Penutup**

Program pelatihan di BBLKI Surakarta mengacu pada latihan berbasis kompetensi *Competensi Basic Training (CBT)* yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, dan penempatan kerja dengan jenis program yang dilaksanakan yaitu: program diklat dasar instruktur, pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dan *upgrading*. Pelaksanaan program pelatihan diselenggarakan setia tahun berdasarkan kebutuhan tenaga instruktur yang ditetapkan oleh Ditjen Bina Intala Kemenakertrans. Adapun macam program yang diselenggarakan meliputi: (1) program kejuruan otomotif meliputi program keahlian: mobil bensin, mobil diesel, dan sepeda motor (2) kejuruan teknologi mekanik meliputi: mesin produksi, CNC, (3) kejuruan las meliputi: las karbid, las listrik, (4) kejuruan Listrik meliputi: wekel, instalasi rumah tangga, AC, (5) kejuruan Elektro meliputi: TV dan peralatan rumah tangga dan PLC, (6) kejuruan bangunan meliputi: mebelair dan konstruksi, (7) Kejuruan administrasi bisnis meliputi: Sekretaris, administrasi perkantoran, komputer, dan akuntansi, (8) Aneka Kejuruan meliputi: menjahit, bordir, ukir, dan handycraft.

Pada kurikulum yang diterapkan untuk pelaksanaan program disusun oleh instruktur setempat dalam kegiatan workshop setiap akhir tahun, berdasarkan hasil monitoring kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan yang ada di BBLKI Surakarta terdiri dari program yang dibiayai negara dengan jenis program yang ditentukan oleh kepala Balai berdasarkan dengan kebutuhan pasar kerja dan program yang diselenggarakan sesuai dengan permintaan masyarakat.

Sarana pelatihan terdiri dari ruang teori dan ruang praktik. Pada setiap ruang teori dilengkapi dengan fasilitas AC, dan media pembelajaran berupa LCD proyektor dan komputer multimedia sedangkan pada ruang praktik berupa bengkel-bengkel yang dilengkapi dengan prasarana pelatihan sesuai dengan kebutuhan peralatan yang dibutuhkan berupa alat dan mesin.

Sarana pelatihan di BBLKI Surakarta dilengkapi dengan fasilitas asrama dengan daya tampung sebanyak 160 peserta, dan dilengkapi dengan fasilitas AC. Selain sarana dan prasarana latihan BBLKI telah memiliki sarana prasarana sebagai tempat uji kompetensi (TUK), yaitu TUK administrasi bisnis, TUK otomotif, dan TUK Akuntansi. Sarana dan prasarana diadakan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan permintaan kebutuhan alat dan bahan oleh instruktur melalui ketua jurusan.

Pengadaan sarana dan prasarana dikelola oleh pemerintah pusat (kementraian tenaga kerja dan transmigrasi Direktorat jenderal Bina Instruktur dan Tenaga Kepelatihan/Bina Intala), dan sebagian diadakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Surakarta, dengan dana yang bersumber dari APBN. Pemanfaatan sarana dan prasarana pelatihan dikelola oleh masing-masing kejuruan sebagai sarana penunjang pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan tersebut terdaftar dalam daftar inventaris ruangan, yang dibuat oleh bagian rumah tangga dan diketahui oleh ketua jurusan masing-masing.

Sedangkan pada pemeliharaan sarana dan prasarana dilakukan oleh bagian rumah tangga, atas perintah kepala balai berdasarkan laporan dari bagian atau kejuruan yang dikerjakan oleh pihak ke III atas perintah kepala Balai. Biaya yang



dikeluarkan untuk melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana dibebankan dalam anggaran BBLKI Surakarta.

Pelaksanaan program pelatihan dilaksanakan berdasarkan permintaan kebutuhan tenaga kerja, dan pembekalan ketrampilan bagi putus sekolah. Waktu pelaksanaan disesuaikan dengan kebutuhan latihan, untuk jenis program diklat dasar instruktur dilaksanakan selama 7 bulan (1.200 jam latihan), program PBK dilaksanakan berkisar 1 – 3 bulan (120 sampai 320 jam), sedangkan program *upgrading* dilaksanakan sekitar 1 bulan (120 jam). Semua peserta diklat dasar instruktur dan *upgrading*, selama mengikuti pelatihan diwajibkan tinggal di asrama, dan bagi peserta disediakan makan dan uang saku yang besarnya di atur oleh pemerintah pusat.

Pelaksanaan program berdasarkan kurikulum dan silabus yang telah ditetapkan oleh instruktur dengan mengacu pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh BNSP. Sebelum pelaksanaan pelatihan siswa diwajibkan untuk mengikuti pembinaan fisik mental dan disiplin (FMD) selama 3 hari. Pada proses pelaksanaan program pelatihan bagi seluruh siswa diwajibkan untuk apel pagi yang juga penertiban absen dan peraturan kedisiplinan lainnya yang dilaksanakan setiap pagu sebelum memasuki kelas.

Program dilakukan dalam kegiatan teori dan praktik, dengan acuan 30% digunakan untuk teori, dan 70% untuk praktik. Pelaksanaan program dibimbing oleh instruktur dan asisten instruktur, yang terbagi berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan jadwal pelatihan yaitu setiap hari Senin sampai dengan Jumat jam 7:30 – 16:00 dengan waktu istirahat 2 kali yaitu jam 10:30 – 11:00 dan 12:00 – 13:00, selama istirahat siswa tidak diperkenankan meninggalkan balai tanpa sepengetahuan instruktur dalam pelaksanaan program mengutamakan pembinaan sikap, disiplin, dan ketrampilan. Bagi siswa PBK setelah akhir latihan diwajibkan untuk mengikuti program pemagangan di perusahaan yang telah ditentukan oleh BBLKI.

Penelitian ini menyarankan kepada Kepala BBLKI, agar program pelatihan yang diselenggarakan di BBLKI sebaiknya berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pasar kerja, selain itu seyogyanya jangka waktu program dibuat berjenjang sesuai dengan identifikasi kemampuan awal siswa, misalnya untuk lulusan SMK 1 bulan, sedangkan lulusan SMA 3 bulan. Saran untuk para instruktur, dalam melaksanakan pelatihan sebaiknya selalu berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, dan dalam melaksanakan evaluasi sebaiknya dilakukan oleh assesor di TUK yang telah ditunjuk.

### **Daftar Pustaka**

- Arso. 2010. *Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi secara berkelanjutan*. Tersedia: <http://www.jatengprov.go.id>
- Asiabaka, Ihuoma P. 2008. "The Need for Effective Facility Management in School in Nigeria". *New York Science Journal*. Vol. 1 No. 2: pg. 10-21.
- Deal, Debby; C. Stephen White. 2006. "Voices From The Classroom: Literacy Beliefs and Practices of Two Novice Elementary Teachers". *Journal of Research in Childhood Education*. Volume 20 Nomor 4: 313-329.
- Kennedy, Kerry J., Ping Kwan Fok, Kin Sang Jacqueline Chan, 2006, *Reforming The Curriculum in a Post Colonial Society The Case of Hong Kong*, Planning and Changing, Academic Research Library.
- Mantja, W. 2011. *Etnografi Disain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Wineka Media.
- Miles, M.B dan Huberman, A.M. 2011. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjeptjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Pendidikan Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngogo, Elikana Obadia. 2008. "Design of ICT procurement process model for secondary schools in Tanzania". *The ACM classifications (ACM Computing Classification System)*.
- Sugiyanto. 2009. *Penelitian Efektivitas Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah*. Semarang: Balitbang Prov. Jateng.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Ucup. 2009. *Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja Dan Pengangguran.*  
Tersedia: <http://ekoxi.blogspot.com>

Werther, B., William dan Davis Keith. 2009. *Human Resources and Personnel Management.* New York: Mc. Graw Hill International.

Widianto, Bambang. 2009. *Pemerintah Identifikasi Empat Masalah Tenaga Kerja.*  
Tersedia: <http://www.antaraneews.com>.