

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI
CALON TENAGA KERJA BARU PADA
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI (BLKI)
KOTA BALIKPAPAN**

Ponwandira

**eJournal Administrasi Negara
Volume 3, Nomor 3, 2015**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan**

Pengarang : Ponwandira

NIM : 1102015029

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 22 Mei 2015

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Anthonius Margono, M.Si
NIP. 19561202 198103 1 001

Daryono, S.Sos., M.Si
NIP. 19750416 200604 1 001

Bagian di bawah ini
DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Negara	Ketua Program Studi Administrasi Negara <u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u> NIP. 19570706 198203 1 003
Volume : 3	
Nomor : 3	
Tahun : 2015	
Halaman : 818 - 832 (Genap)	

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI CALON TENAGA
KERJA BARU PADA BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI (BLKI)
KOTA BALIKPAPAN**

Ponwandira¹

ABSTRAK

Ponwandira, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Calon Tenaga Kerja Baru pada Balai Latihan Kerja Industri Kerja (BLKI) Kota Balikpapan. Bimbingan Bapak Dr. Anthonius Margono, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Daryono, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia dan untuk mengetahui Faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM bagi calon tenaga kerja baru pada BLKI Balikpapan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu Pengembangan dan pelatihan meliputi: strategi persiapan kebutuhan pelatihan, proses pembelajaran dan pelatihan dan evaluasi pelatihan dan yang kedua faktor penunjang dan faktor penghambat pengembangan SDM. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri atas Key Informan dan informan. Key informan penelitian ini adalah Kepala kantor, Kasi pengembangan, pelatihan dan pemasaran. Sementara informan penelitian yakni peserta pelatihan yang diperoleh melalui metode Purposive Sampling. Data dikumpulkan melalui, kepustakaan, observasi, wawancara dan penelitian lapangan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia di BLKI Balikpapan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas baik fisik maupun mental para calon tenaga kerja melalui pelatihan kerja agar siap menghadapi persaingan di pasar kerja, meskipun pelaksanaannya belum mencapai 100% karena belum memenuhi kebutuhan masyarakat dan permintaan perusahaan akan tenaga kerja yang berkompeten di bidang yang dibutuhkan. Namun proses pelaksanaannya sudah cukup baik dan sesuai dengan perencanaan dan strategi sebelumnya. Untuk faktor penunjangnya yakni fasilitas pelatihan yang cukup dalam mendukung program pelatihan yang sudah ada, memiliki instruktur yang kompeten dan faktor penghambatnya yakni, kejuruan yang belum memiliki uji kompetensi sendiri serta sarana dan prasarana pelatihan belum sesuai dengan perkembangan jaman.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pasar Kerja*

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ponl1dira@gmail.com

Pendahuluan

Proses perencanaan pembangunan merupakan upaya pemerintah mewujudkan tujuan dan cita-cita bangsa dan negara, sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 alenia keempat. Dalam melaksanakan pembangunan, pemerintah harus memiliki dua aset penunjang proses pembangunan tersebut, yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia, dari dua aset tersebut, sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya alam

Dalam proses pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh lembaga atau badan pelatihan tidak berjalan cukup maksimal, karena berbagai kendala yang dihadapi salah satunya adalah terlembatnya pencairan dana dari Pemerintah Provinsi.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa peran BLKI terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia sangat penting, mengingat jumlah angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan tiap tahunnya terus meningkat, namun dengan tidak didukungnya keahlian dan keterampilan para angkatan kerja itu sendiri. Sehingga belum mampu menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Apabila sumber daya manusia tidak mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sumber daya manusia tersebut akan tertinggal. Sehingga diperlukan pembinaan dengan sebaik-baiknya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kemampuannya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas mendorong penulis untuk meneliti tentang “Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi calon tenaga kerja baru pada Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja baru pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja baru pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja baru pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan.
 2. Untuk mengetahui faktor penunjang dan faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja baru Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan.
-

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu Administrasi Negara dalam pembuatan karya ilmiah.

b. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi pemerintah khususnya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) yang menaungi Kantor UPTD Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut Hasibuan (2010:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Edwin dalam Handoko (1992:3) perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Alwi (2001:6) manajemen sumber daya manusia yaitu pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menginginkan tekanan kultur yang integratif, struktur dan teknik personal.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai suatu tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi.

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:69) Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Notoatmodjo (2003:3). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2001:27) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia

dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa sedangkan secara mikro memiliki arti lingkungan suatu unit kerja (department atau organisasi lain).

Dari uraian definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya, berakhlak dan moral yang baik serta mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara, 2003:52 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM
- 5) Meningkatkan moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meningkatkan keusangan (obsolescence)
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Pengertian Pendidikan

Menurut Nasution (2003:18) pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain sesuai dengan standar standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian Pelatihan Kerja

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 pasal 9, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pelatihan kerja adalah suatu upaya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu pelatihan kerja merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu pada seseorang atau kelompok orang.

Model-model Pengembangan dan Pelatihan

Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan menurut Gomes (2003:204), yakni antara lain:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*Assessing Training Needs*)
 - 2) Mendesain program pelatihan (*Designing a Training Program*).
-

3) Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan (*Evaluating Training Program Effectiveness*).

Menurut Sedarmayanti (2013:173-174) model penyusunan program pelatihan dan pengembangan, sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan, harus dilakukan dengan mengikuti langkah tertentu dan sistematis. Langkah pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan antara lain: Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek obyek yang akan dikembangkan, Menentukan materi, Menentukan metode pelatihan dan pengembangan, Memilih pelatih sesuai kebutuhan, Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan, Memilih peserta, Melaksanakan program, Melakukan evaluasi program.

Kemudian menurut Simamora (2006:285) tiga tahapan yang harus tercakup dalam proses pelatihan yaitu:

1. Tahapan penilaian atau perencanaan
2. Tahapan pelatihan dan pengembangan
3. Tahapan evaluasi

Sehingga penulis menyimpulkan model dan tahapan pengembangan dan pelatihan menjadi tiga tahap yakni,

1. Strategi persiapan pelatihan
2. Pelaksanaan pelatihan dan pembelajaran
3. Evaluasi Pelatihan

Selanjutnya untuk metode atau konsep pembelajaran dan pelatihan menurut Flippo dalam Barthos (2009:94) menyatakan bahwa ada empat metode dasar yang digunakan yaitu :

- 1) Pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)
- 2) Sekolah vestibule
- 3) Magang (*apprenticeship*)
- 4) Kursus-kursus

Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

Prinsip dasar pelatihan kerja yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 pasal 3 meliputi,

1. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
2. Berbasis pada kompetensi kerja;
3. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
4. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1, menjelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerjanya.

Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan

BLKI Balikpapan merupakan salah satu organisasi atau instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan berbagai macam pelatihan berbasis kompetensi dalam rangka peningkatan SDM..

Pada UPTD Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan dalam kegiatan belajar mengajar atau proses pelatihan ini sendiri mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 dengan metode sebagai berikut :

1. Pengembangan / Pelatihan
 - a) Pembelajaran / Teori praktis
 - b) Aplikasi Praktek
2. Mengikuti OJT / pemagangan di beberapa perusahaan

Definisi Konsepsional

Pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja baru, merupakan usaha atau upaya organisasi melalui proses pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas baik fisik maupun non fisik pada individu agar mempunyai kemampuan, sikap maupun keterampilan guna mampu bersaing di pasar kerja maupun berwirausaha sendiri. Penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia ini meliputi persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan hingga evaluasi pelatihan.

Dalam hal ini adalah keterampilan dan kemampuan yang ditingkatkan melalui proses pelatihan yang terdiri dari pembelajaran/teori praktis, aplikasi praktek serta mengikuti pemagangan di beberapa perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termaksud jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode analisis kualitatif yaitu jenis penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

Fokus Penelitian

Pada penelitian ini difokuskan pada satu variable yakni melakukan penelitian dengan 1 (satu) variable yaitu Pengembangan sumber daya manusia bagi calon tenaga kerja, sehingga focus penelitian antara lain:

- a. Pengembangan dan pelatihan
 - 1) Startegi Persiapan Kebutuhan Pelatihan
 - 2) Proses Pembelajaran dan Pelatihan dengan metode:
 - a) Teori Praktis dan Aplikasi Praktek
 - b) Mengikuti On Job Training / pemagangan di beberapa perusahaan
 - 3) Evaluasi Pelatihan
 - b. Faktor Penunjang dan Faktor Penghambat
-

Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder, Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti.

Sumber data primer dalam penelitian ini diteliti atas Key Informan dan informan. Key informan penelitian ini adalah Kepala Kantor Balai Latihan Kerja Industri Balikpapan dan Kasi Pengembangan, Pelatihan, dan Pemasaran, sementara informan penelitian yakni peserta pelatihan yang terdiri dari 5 orang dari peserta 480 jam pelatihan dan 2 orang peserta dari 240 jam pelatihan yang ditentukan melalui metode Purposive Sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh dan mengumpulkan data sesuai dengan judul penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan penulis antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yakni, mengumpulkan dan mempelajari data dari literature-literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yakni dengan mengadakan penelitian langsung ke lapangan yang menjadi objek dari penulisan skripsi ini, dengan menggunakan tekni-teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung ke objek penelitian.
 - b. Document Research yaitu penelitian dokumen yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan dan lainnya yang sifatnya berhubungan dengan penelitian ini.
 - c. Wawancara (interview) yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung pada responden untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Data Model Interaktif (*interaktif model of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam terjemahan oleh Rohendi (1992:20) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari empat komponen yaitu:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
Pengumpulan data merupakan proses awal yang berusaha mengumpulkan data awal atau mentah yang diperoleh di lapangan untuk diteliti.
2. Reduksi data atau penyederhanaan data (*Data Reduction*)
Reduksi data adalah proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi. Mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian ke dalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan

analisa yang dipertajam, membuang, memodifikasi, data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan dibuktikan oleh peneliti.

3. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan dasar pijakan kepada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing / Verification*)

Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal namun juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan berkembang setelah peneliti ada di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Sesuai Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 79 Tahun 2011 tentang Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Disnakertras Provinsi Kalimantan Timur. Serta berdasarkan paragraph 4, pasal 31 Peraturan Daerah Kota Balikpapan No. 17 Tahun 2008 Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah dibawah tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur di bidang pelatihan tenaga kerja kejuruan industri, tata niaga dan aneka kejuruan.

UPTD Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan merupakan unit pelaksana teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan berbagai macam pelatihan berbasis kompetensi dalam rangka peningkatan Sumber Daya Manusia . Pelatihan dilaksanakan secara berbasis kompetensi, dan bermitra. Pendirian BLKI ini dimaksudkan untuk mendidik/melatih dan mencetak tenaga-tenag ahli dalam bidang industri, sehingga diharapkan lulusan BLKI dapat dengan mudah memasuki pasar kerja yang ada khususnya bidang industri.

Visi yang diemban UPTD Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan yaitu “Terwujudnya lulusan BLKI yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja dan mampu berusaha mandiri”. Selanjutnya dalam mencapai dan mewujudkan Visi tersebut maka ditetapkan misi UPTD Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan, yaitu :Mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, Menjamin mutu lulusan BLKI, Memperkuat kemitraan dalam penempatan.

Sebagai unsur pelaksanaan teknis daerah (UPTD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, BLKI Balikpapan dipimpin oleh seorang Kepala kantor, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Kepala Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan dibantu oleh 3 seksi yaitu, Kasub Tata Usaha, Kasi Pengembangan Pelatihan dan Pemasara dan Ketua Kelompok Instruktur

Dengan jumlah pegawai negeri 29 orang, Instruktur non PNS 19 orang dan tenaga pendukung non PNS 19 orang. BLKI Balikpapan menyediakan beberapa

kejuruan antara lain: Administrasi bisnis, teknologi informatika, teknisi otomotif, teknologi mekanik, las, listrik, pertanian dan beberapa aneka kejuruan lainnya.

HASIL PENELITIAN

Pengembangan dan Pelatihan

Strategi Persiapan Kebutuhan Pelatihan

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tahap persiapan kebutuhan pelatihan, strategi yang BLKI lakukan dari hulu ke hilir, diawali dengan rekrutmen peserta/siswa, penyeleksian peserta/siswa sesuai ketentuan sebelumnya, hingga penyusunan program pelatihan dan konsep penempatan di perusahaan. Namun sebelum kegiatan persiapan pelatihan dilakukan, BLKI sendiri membuat program pelatihan, dimana sebelumnya dilakukan Inventarisasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan di perusahaan-perusahaan, sehingga pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Namun tidak semua kejuruan yang dibutuhkan masyarakat dapat dikembangkan di BLKI, karena yang program pelatihan yang dikembangkan hanya program pelatihan yang pro pasar.

Sejauh ini paket kejuruan yang disediakan memang belum memenuhi permintaan kepada masyarakat yang membutuhkan pelatihan kerja, sehingga calon tenaga kerja terlatih yang dihasilkan BLKI pun belum mampu memenuhi permintaan dan kebutuhan perusahaan.

Proses Pembelajaran dan Pelatihan

Proses pelatihan dilakukan dengan metode teori praktis dan aplikasi praktek. Yang dimaksud dengan pembelajaran teori praktis adalah proses belajar siswa di dalam kelas, persentase pelaksanaannya hanya 20 %, sebelum praktek di lapangan, siswa dibekali dengan pengetahuan umum dan mata pelatihan pendukung program kejuruan. Sedangkan aplikasi praktek merupakan proses belajar dengan model praktek langsung di ruang kerja/workshop yang memiliki fasilitas dan peralatan penunjang kejuruan. Praktek memiliki peran yang cukup banyak dalam proses belajar karena memiliki persentase 80% dari kegiatan belajar mengajar. Selanjutnya peserta/siswa akan melanjutkan dengan proses pemagangan di beberapa perusahaan ada yang berwirausaha sendiri.

Dari hasil pengamatan, beberapa perusahaan ada yang turut mendidik dan melatih peserta pelatihan. Keuntungan dari mengikuti pemagangan sangat variatif diantara para siswa/peserta, yakni dapat meningkatkan dan menambah pengalaman serta keahlian, selain itu tidak sedikit dari peserta yang mengikuti pemagangan dapat langsung bekerja di Perusahaan tersebut.

Evaluasi pelatihan

BLKI Balikpapan dalam pelaksanaan program pelatihan selalu melaksanakan evaluasi baik berkaitan dengan program pada umumnya maupun evaluasi pada proses pembelajaran dalam pelatihan. Hal ini dimaksud agar setiap pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui secara langsung permasalahan yang dihadapi, baik masalah materi, kurikulum, maupun siswa/peserta yang direkrut dalam pelatihan dan seberapa jauh lulusan pelatihan dapat direkrut oleh user (dunia usaha / dunia industri).

Dengan begitu keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari: Banyaknya lulusan peserta/siswa pelatihan yang dapat memasuki pasar kerja atau berusaha mandiri serta Kualifikasi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja / dunia industry.

Pembahasan

Pengembangan dan Pelatihan

Strategi Persiapan Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan hasil pengamatan/penelitian tersebut diatas, terlihat bahwa strategi pelatihan yang dipersiapkan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang bersifat dari hulu ke hilir, dengan diawali dengan perekrutan siswa melalui sosialisasi di sekolah-sekolah, selanjutnya penyeleksian melalui tes tertulis dan wawancara, hingga sistem pemasaran, dimana tujuan utama dari pelaksanaan program pelatihan adalah 75% pengangguran di Kalimantan Timur harus sudah terlatih. Kapasitas pelatihan yang dibutuhkan masyarakat memang belum mencapai 100%, dimana setiap tahunnya BLKI dalam penyediaan jumlah paket pelatihan selalu mengalami fluktuasi setiap tahunnya, ini disebabkan oleh penyesuaian anggaran dari Pemerintah. Keterlambatan pencairan dana juga menjadi penyebab terlambatnya proses pelaksanaan pelatihan. Serta sumber daya manusia sebagai penunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan yang masih belum memadai, karena terdapat beberapa kejuruan yang tidak memiliki instruktur tetap, sehingga beberapa kejuruan yang dibutuhkan pasar kerja atau user belum 100% terpenuhi. Untuk perencanaan program pelatihan yang diajukan pada tahun 2014 sebanyak 69 paket kejuruan, namun karena terkendala biaya atau dana dari Pemerintah Daerah yang mengalami defisit, sehingga BLKI Balikpapan hanya mampu merealisasikan 58 paket program kejuruan.

Untuk memaksimalkan pelaksanaan dari strategi pelatihan yang dibuat, pemerintah harus mendukung kebutuhan pelatihan baik melalui sumber dana maupun meningkatkan jumlah fasilitas serta kebutuhan akan instruktur yang masih belum memadai.

Proses Pembelajaran dan Pelatihan

Proses pelatihan merupakan operasionalisasi dari apa yang direncanakan sebelumnya. Meskipun dalam perencanaan dan persiapan pelatihan terdapat perubahan jumlah paket kejuruan, namun dalam pelaksanaan paket kejuruan itu sendiri selalu berjalan dengan lancar sesuai jadwal. Proses pembelajaran dilakukan dengan metode yang kerap dilakukan di beberapa tempat pelatihan baik

milik pemerintah maupun swasta yakni model demonstrasi, peran instruktur pada proses pembelajaran sangat besar, karena instruktur inilah yang melatih dan mengevaluasi langsung hasil belajar siswa/peserta. Pembelajaran dilakukan dengan persentase 20% teori yang disampaikan di kelas dan 80% aplikasi praktek yang dilaksanakan di workshop masing-masing kejuruan. Pelaksanaan pelatihan kerja selama ini sudah berjalan cukup maksimal, dengan ditunjukkan data kelulusan siswa untuk tahun 2014 ini hampir 99% siswa lulus pelatihan, untuk persentase siswa yang tidak lulus dikarenakan dari peserta atau siswa itu sendiri yang mengundurkan diri sebelum selesai menjalankan pelatihan karena sudah diterima di tempat kerja.

Terkait dengan pemagangan, hal ini dapat menguntungkan ke dua belah pihak baik dari perusahaan maupun dari pihak pemagangan. antara lain: .

Keuntungan perusahaan yakni, mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai, dapat menghemat cost training perusahaan, pada saat magang tidak ada ketentuan, berapa jumlah gaji yang akan diterima, tidak menutup kemungkinan ada pemberian gaji atau tidak. Sedangkan untuk keuntungan peserta antara lain: Akan memperoleh surat keterangan atau sertifikat telah mengikuti magang yang dapat digunakan atau berfungsi sebagai substitusi pengalaman kerja yang biasanya diwajibkan oleh perusahaan ketika melamar kerja dan Peserta mendapatkan tambahan keterampilan dan pengalaman kerja yang nyata dari perusahaan.

Evaluasi Pelatihan

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

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa untuk pelaksanaan evaluasi dilakukan sepenuhnya oleh BLKI yaitu evaluasi proses belajar mengajar (PBM), sehingga hasil dari evaluasi tersebut masih bersifat intern kelembagaan. Sedangkan untuk uji kompetensi selama ini belum dilakukan oleh BLKI, sehingga lulusan pelatihan apabila ingin memasuki lapangan kerja yang bersifat AKAN (Antar Kerja Antar Negara) misalnya ke Malaysia, Abudabi, dan sebagainya, masih harus melakukan uji kompetensi sendiri. Untuk evaluasi yang dilakukan terhadap peserta/siswa cukup diberi kesempatan untuk melakukan evaluasi dalam pelaksanaan program pelatihan baik tentang pelayanan public maupun pengukuran peserta, hal ini berkaitan dengan kesiapan BLKI dan kualitas peserta/siswa setelah mengikuti pelatihan.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pengembangan dan Pelatihan

Dengan mengkaji data hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diidentifikasi adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI)

Balikpapan, berikut penulis menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan di BLKI Balikpapan sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung Pelatihan
 - a. Letak/tempat Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan yang cukup strategis, sehingga mudah dijangkau oleh peserta/siswa baik dari dalam maupun luar Kota Balikpapan.
 - b. Tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup dalam mendukung program pelatihan yang sudah ada.
 - c. Terpenuhinya sarana belajar yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran di BLKI.
 - d. Memiliki instruktur yang kompeten sesuai dengan bidangnya.
 - e. Lingkungan yang sejuk dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini tidak mengganggu dalam proses pembekajaran.
2. Faktor Penghambat Pelatihan
 - a. Sarana dan prasarana pelatihan belum sesuai dengan perkembangan jaman, seperti mesin dan peralatan praktek yang relative sudah tua.
 - b. Gedung dan workshop yang jumlahnya terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk penambahan jumlah paket kejuruan
 - c. Hanya kejuruan Las yang baru memiliki uji kompetensi, hal ini mempersulit untuk peserta kejuruan lain yang ingin mencari kerja ke luar negeri.
 - d. Terdapat beberapa kejuruan yang tidak memiliki instruktur

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengembangan dan Pelatihan

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan di bab IV tersebut, dapat diketahui bahwa Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan merupakan lembaga/institusi yang menyelenggarakan program pelatihan bagi para calon tenaga kerja yakni, penganggur / pencari kerja. Selanjutnya sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan dengan model pelaksanaan terdiri dari strategi persiapan kebutuhan pelatihan, proses pembelajaran dan pelatihan serta tahap evaluasi pelatihan, dalam proses penyelenggaraannya meskipun penerapannya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan permintaan user/perusahaan belum mencapai 100% namun dalam tahap pelatihan dan proses pembelajaran sudah sesuai dengan perencanaan dan strategi persiapan pelatihan sebelumnya. Dari hasil evaluasi pasca pelatihan dapat diketahui seberapa besar lulusan pelatihan yang dapat bersaing/mengisi ketersediaan pasar kerja dan berwirausaha sendiri.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan yang menjadi faktor pendukung pengembangan dan pelatihan yakni tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup

dalam mendukung program pelatihan yang sudah ada, terpenuhinya sarana belajar yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran di BLKI serta memiliki instruktur yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pengembangan dan pelatihan yakni sarana dan prasarana pelatihan belum sesuai dengan perkembangan jaman, seperti mesin dan peralatan praktek yang relative sudah tua, gedung dan workshop yang jumlahnya terbatas, sebagian besar kejuruan belum memiliki uji kompetensi, hal ini mempersulit untuk peserta kejuruan lain yang ingin mencari kerja ke luar negeri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka saran yang penulis sampaikan dalam rangka untuk perbaikan pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Balikpapan dalam pelaksanaan pelatihan, adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana pelatihan seperti gedung dan workshop agar ditambah jumlahnya, sehingga akan mempermudah penambahan jumlah program kejuruan baru yang dibutuhkan masyarakat..
2. Peralatan praktek agar disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang sedang berjalan, supaya peserta/siswa setelah selesai pelatihan dapat dengan mudah menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada dunia kerja/perusahaan.
3. Partisipasi peserta/siswa dalam proses belajar mengajar (PBM) agar lebih ditingkatkan, sehingga kondisi edukasi dapat terwujud dan tidak dikuasai oleh instruktur saja.
4. Pihak BLKI Balikpapan, sebaiknya mempersiapkan dan memprogramkan untuk segera dilaksanakan uji kompetensi yang bekerjasama dengan pihak ketiga agar pelaksanaan uji kompetensi benar-benar bersifat obyektif.
5. Sertifikasi pelatihan disamping dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara BLKI, ke depan supaya dapat diprogramkan bahwa sertifikasi juga dapat diperoleh dari lembaga independen.

Daftar Pustaka

Buku-buku :

- _____. 1995. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- _____. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Amstrong, Michael. Strategic Human Resource Management (A Guide to Action). 2003. Edisi terjemahan. Penerjemah: Ati Cahyani. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPF.
- Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana.
- Barthos, Bashir. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara

- Cahyani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Hamalik, Oemar. 2000. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lupiyoadi, Rambat. 2002. Manajemen Pemasaran Jasa : Teori dan Praktik. Salemba Empat . Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Ndraha, Talidzudhu. 1997. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Tjipto, Fandi. 1996. Strategi Bisnis dan Manajemen. Yogyakarta: Andi
- Sentono, Prawiro, Suyudi. 1995. Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara Berkembang. Yogyakarta: BPFE.
- Tjiptono, Fandy. 1996. Strategi Bisnis dan Manajemen. Yogyakarta: Andi.

Undang-undang :

- No Name, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 9 tentang Ketenagakerjaan
- _____. Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9 tentang Ketenagakerjaan
- _____. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- _____. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 79 Tahun 2011 tentang Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Disnakertras Provinsi Kalimantan Timur
- _____. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 77 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Disnakertras Provinsi Kalimantan Timur
-

Internet :

- _____. 2014. BLKI siapkan 60 paket pelatihan tenaga kerja (online). Balikpapan Pos <http://kotabalikpapan.net/2014/02/12/blki-siapkan-60-paket-pelatihan-tenaga-kerja/> (diakses 11 Juni 2014)
- Lepank. 2012. Pengertian Konsep (online). <http://www.lepank.com/Pengertian-konsep-menurut-para-ahli> (diakses 13 November 2014)
- Suhada, Naila. 2012. Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia (online). <http://nailasuhada-m.blogspot.com/2012/04/pelatihan-dan-pengembangan-sumberdaya.html> (diakses 10 September 2014)