

PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA SAMARINDA DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA DI SAMARINDA

Reza Julfani Nur¹

Abstrak

Reza Julfani Nur, *Judul Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda. Di bawah bimbingan Bapak Endang Erawan. M.si dan Ibu Dra. Rossa Anggraeyni M.Si*

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Pelaksanaan Tugas dan Fungsi BLK Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda dan untuk mengetahui kendala dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian diantara lain penyusunan rencana, program, dan anggaran, penyusunan bahan latihan, pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelambagaan pelatihan, pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi, pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga, serta kendala apa saja yang dihadapi dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi BLKSamarinda dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda. Sumber data yang diambil adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model interaktif.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa Pelaksanaan Tugas dan Fungsi BLK Samarinda dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda dengan beberapa indikator yang ada sudah dilaksanakan dengan baik dan sudah cukup banyak tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dalam bekerja yang sudah tersebar dan dapat bekerja di beberapa instansi.

Saran perlu adanya penambahan staff admnisitrasi untuk mendukung Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda dan perlunya penambahan insturkur agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien, dan sarana prasarana di perbaharui dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Kata Kunci : Pelaksanaan Tugas dan Fungsi , Meningkatkan Keterampilan

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Email: rezajulfani@yahoo.com

Pendahuluan

Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Samarinda sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran serta, pendapatan yang reaktif rendah dan kurang merata. tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu daerah. Untuk memajukan perekonomian suatu daerah diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan pekerjaan lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik, sehingga jarang tenaga kerja yang mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas membatasi ragam dan jumlah pekerjaan.

Dengan ketidaktahuan atau ketidakpahaman tenaga kerja tentang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tenaga kerja akan mengeluarkan biaya yang lebih tinggi dalam membuat hasil produksinya dan membuat produksinya dengan cara sederhana atau tradisional sehingga hasil kurang maksimal, berbeda dengan proses produksi yang menggunakan teknologi canggih, hasil produksinya akan lebih berkualitas dibandingkan dengan proses pembuatan secara sederhana atau tradisional.

Hal ini perlu segera diantisipasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Samarinda, dan agar tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing, untuk mengatasi hal tersebut Balai Latihan kerja Industri Samarinda memberikan bekal kompetensi yang dibutuhkan dalam mencari kerja melalui program pelatihan dan penempatan kerja/pemagangan yang dijalankan dengan tujuan meningkatkan kemampuan tenaga kerja mandiri dan terdidik.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab V Pasal 11 yaitu tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan.

Pada kenyataan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja ada beberapa persoalan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Samarinda yakni jumlah instruktur yang belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, jumlah tenaga kerja yang dilatih belum sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan serta tidak semua tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berdasarkan data laporan rekap realisasi penempatan peserta pelatihan di tahun 2013 sekitar 511 siswa dan ditahun 2014 sekitar 514 siswa sedangkan jumlah instruktur yang ada 35 orang, dan kurangnya monitoring terhadap lulusan BLKI. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Di Samarinda.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di samarinda ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Balai Latihan kerja Samarinda dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Samarinda
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Samarinda

Manfaat Penelitian

Mengenai dari hasil penellitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat anatara lain :

1. Secara praktis :

Diharapkan berguna sebagai tolak ukur pada pelaksanaan kegiatan peningkatan dan pengembangan kualitas tenaga kerja terutama pada pemerintah kota Samarinda melalui Balai Latihan Kerja Industri Samarinda , serta diharapkan pula dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang terkait sebagai bahan pertimbangan dalam Pengambilan keputusan untuk program dimasa yang akan datang.

2. Secara teoritis :

Penelitian ini diharapkan juga bermanfaat sebagai bahan refrensi bagi penelitian, dan pengembangan ilmu pengetahuan terutam untuk penelitian yang berkaitan dengan ketenegakerjaan.

KERANGKA DASAR TEORI

TEORI DAN KONSEP

Pengertian organisasi

Menurut Fathoni (2006: 21) Teori klasik memandang organisasi itu sebagai wujud. Sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai proses. Dan jika kita memandang dari segi wujud maka organisasi adalah kerjasama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Chaster I. Barnard (dalam Manullang 2005: 59) memberikan pengertian organisasi suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Unsur-unsur organisasi

Menurut Siswanto (2008:73) suatu organisasi minimum memiliki tiga elemen organisasi yaitu Sekelompok orang, Interaksi dan kerja sama serta Tujuan bersama

Pelaksanaan

Menurut Widodo (2010:88) bahwa pelaksanaan merupakan suatu proses usaha untuk mewujudkan suatu kebijakan yang masih bersifat abstrak kedalam realita nyata dan merupakan suatu kegiatan untuk menimbulkan hasil, dampak, dan mamfaat, serta dampak yang dapat dinikmati oleh kelompok sasaran.

Tugas dan Fungsi

Menurut Yenni dan Salim (1991:164) tugas merupakan sebuah pekerjaan, kewajiban, suatu beban yang diserahkan kepada orang lain untuk di selesaikan/tanggungannya yang harus dipikul. Sedangkan menurut Rivai (2006) Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu tubuh. Sedangkan menurut kamus kepegawaian, Fungsi adalah sekelompok kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang satu dan yang lain mempunyai hubungan erat untuk melaksanakan segi-segi tugas pokok. Fungsi terdiri dari beberapa macam yaitu Fungsi organik, Fungsi teknis dan Fungsi utama

Pengertian Manajemen

Menurut Fathoni (2006:27) Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang di tetapkan semula.

Unsur-unsur manajemen

Menurut George R. Terry (dalam Priansa dan Agus 2013:33-35) unsur manajemen disebut dengan istilah "Enam M" Unsur-unsur manajemen tersebut perlu disinergikan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Dan unsur "Enam M" tersebut meliputi Tenaga kerja (*Men*), Dana (*Money*), Metode (*Methods*), Material (*Materials*), Mesin (*Machines*), dan Pasar (*Markets*)

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Barthos (2009:1) Manajemen sumber daya manusia adalah mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam pencapaian tujuan organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap daya yang besumber dari manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2013:23-24) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tenaga kerja

Menurut Irawan dan Suparmoko (2001:88) Dilihat dari kemampuan yang dimiliki, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Tenaga kerja terampil (*skilled Labour*) yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal.
2. Tenaga kerja tidak terampil (*Unskilled Labour*) yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali keterampilan khusus yang menunjang pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:28) Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam jangka waktu yang relatif singkat dengan metode lebih keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Tahap-tahap pelatihan

Menurut Bernadin dan Russel program (dalam Gomes 2000:199) pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas mencakup :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need Assesment*) yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan,
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani dan menilai apakah program-program pelatihan.

Tujuan pelatihan

Tujuan umum pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui kegiatan antara lain menurut sedarmayanti (2010:170) :

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Metode pelatihan

Berbagai metode pelatihan yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pada dasarnya yang dapat dilakukan pada pelatihan. Metode yang digunakan yaitu

- a. Praktik kerja langsung (*on the job training*)

b. *Apprenticeship*

c. Kursus pelatihan (*specialis Course*)

Kompetensi

Pasar kerja nasional dan internasional menuntut tersedianya tenaga kerja yang kompeten di setiap bidang, banyak industri dan organisasi mempersyaratkan agar tenaga kerjanya memiliki sertifikasi kompetensi yang kredibel.

Menurut Elliot dan Dweck dalam Priansa (2014:254) menyatakan bahwa kamus Webster dan Kamus Bahasa Inggris Oxford mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas dari, kemampuan, kecakupan, kesuksesan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki pegawai.

Penempatan kerja

Menurut Mathias dan Jakson (dalam Priansa 2014:124) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi pegawai ke pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang diembannya. Sedangkan dalam sebelum dilaksanakan penempatan dilakukan seleksi dan orientasi.

Definisi konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, penulis merumuskan definisi konsep yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang dilakukan, yakni sebagai berikut: Pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Samarinda adalah serangkaian kegiatan/tindakan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Samarinda untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas yang meliputi : penyusunan rencana baik dalam program maupun anggaran, pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi, pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran dan urusan tata usaha, serta evaluasi dan penyusunan laporan yang telah dilaksanakan dalam proses pelatihan.

METODE PENELITIAN

Didalam penulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dan dilakukan terhadap variable lainnya. (Sugiyono,2013:1).

Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2006:12) adanya fokus penelitian seorang peneliti dapat mengetahui data mana yang perlu diambil dari data yang sedang dikumpulkan, untuk itu fokus penelitian dalam sebuah penelitian dimaksudkan dapat membatasi studi dan memenuhi kriteria suatu informasi yang diperoleh dilapangan sehingga mendukung penelitian. Berdasarkan uraian sebelumnya maka fokus penelitian batasan penelitian yang dikaji sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dengan indikator :
 - a. Penyusunan rencana, program dan anggaran;
 - b. Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
 - c. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
 - d. Pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan;
 - e. Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
 - f. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
 - g. Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja; dan
 - h. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.
2. Faktor penghambat yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Samarinda dalam pelaksanaan meningkatkan keterampilan tenaga kerja industri samarinda.

Lokasi Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian adalah dikota Samarinda pada Balai Latihan Kerja Samarinda.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dapat berupa benda, hal atau orang yang dapat diamatai yang memberikan data ataupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pemilihan narasumber dilakukan melalui teknik *Purposive Sampling*. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2005:157), bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik pengumpulan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun *Key Informan* dalam penelitian ini adalah, kepala seksi penyelenggaraan, kepala seksi tata usaha, kepala seksi pemberdayaan dan kepala seksi program dan evaluasi sedangkan *Informan* dalam penelitian ini adalah instruktur atau pengajar dan peserta adapun Jenis Data yang digunakan dalam Penelitian yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik menurut pasolong (2012:30). Sebagai berikut :

1. Peneliatian Kepustakaan *Library Research*
 - a. Penelitian Lapangan *Field Work Research* : Teknik Observasi, Teknik Wawancara dan dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini Nasution (dalam Sugiyono, 2013:89) menyatakan analisis telah memasuki sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman (2013:91-100) di dalam buku Sugiyono) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari :

1. Tahap Pengumpulan data
2. Tahap Reduksi data
3. Tahap Penyajian data
4. Tahap menarik kesimpulan/verifikasi

Dapat dijelaskan sebagai berikut dimulai dari pengumpulan data setelah itu reduksi data kemudian data disajikan atau dari pengumpulan data langsung ke penyajian data selanjutnya reduksi data. Setelah itu dari reduksi data ditarik kesimpulan-kesimpulan atau dari penarikan kesimpulan diperoleh dari penyajian data. Akhirnya data apabila dalam penarikan kesimpulan mengalami kesalahan dikembalikan ke pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Balai Latihan Kerja (BLK) Samarinda dibentuk dalam rangka membantu masyarakat agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri/ msmpu berwirausaha mandiri yang pada akhirnya dapat mengurangi angka pengangguran.

Visi Menjadi pusat pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul (center of excellence) dan memiliki nilai tambah, untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industry regional serta mampu meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja.

Adapun maksud dan tujuan didirikannya Balai Latihan Kerja (BLK) adalah untuk:

1. Menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industry, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan penempatan tenaga kerja.
2. Mewujudkan kemandirian institusi dalam pengelolaan sumber daya pelatihan secara professional dan transparan.
3. BLK mempunyai tugas pokok melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi, serta pemberdayaan lembaga dibidang industri.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

BLK Samarinda menjalankan tugas dan fungsi dengan cukup baik dalam meningkatkan keterampilan para tenaga kerja untuk menunjang pekerjaan berjalan lancar. Agar lebih jelas mengenai indikator yang digunakan Balai Latihan Kerja Samarinda dapat dilihat pada hasil penelitian berikut ini :

1) Penyusunan rencana, program, dan anggaran.

Dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan perencanaan, program dan anggaran berjalan sesuai dengan prosedur dalam pelaksanaannya perencanaan dilaksanakan diawal dan di akhir tahun proses tersebut melalui proses pagu indikative dan pagu definitive, serta subkompetensi yang harus tercapai perencanaan tersebut perlu di sesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan teknologi, dan minat masyarakat akan kebutuhan pelatihan.

2) Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja

Hasil wawancara diketahui bahwa penyusunan bahan pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam pelatihan yang harus mendapat perhatian dari instruktur dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan balai latihan kerja samarinda telah mampu menyediakan bahan pelatihan, pemberdayaan dan juga kompetensi dengan yang dibuthkan tenaga kerja di lingkungan kerja

3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja

Dari hasil keseluruhan wawancara dalam pelaksanaan pelatihan peserta pelatihan terdiri dari masyarakat umum dan pencari kerja atau karyawan, dan untuk menjadi peserta pelatihan calon peserta harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya tiap kelas terdiri dari 16 orang dengan pelatihan yang di dominasi praktek (75%) di dukung fasilitas yang sudah cukup lengkap, dan instruktur berkompeten,

4) Pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan.

Hasil dari wawancara diketahui bahwa pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan, mengenai pelayanan konsultasi di BLK merupakan program yang berfungsi memberikan informasi mengenai pelatihan meliputi program, waktu dan pelayanan konsultasi kerjasama kelembagaan. Kerjasama kelembagaan pelatihan BLK melakukan program pembinaan terhadap lembaga latihan swasta dan unit pelaksanaan teknis daerah.

5) Pelaksanaan uji kompetensi

Dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja yang dilakukan oleh BLK Samarinda sudah sesuai dengan Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Samarinda. Adapun uji kompetensi tersebut meliputi teori dan praktek setelah memenuhi criteria kelulusan.

- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja, dan

Dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan evaluasi melalui tiga tahap yaitu : tahap pertama melalui tes formatif. Dan praktek, tahap kedua melalui tes akhir dilaksanakan pada akhir magang, tahap ketiga tahap evaluasi program yang dilaksanakan setelah pelatihan selesai.

- 7) Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi

Dari hasil wawancara bahwa pengelolaan data dan informasi di Balai Latihan Kerja Samarinda bermacam-macam seperti pengelolaan data dan informasi presentasi power point tentang Balai, pengelolaan data mengenai info lowongan kerja.

- 8) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga

Dari hasil wawancara dalam pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan yang ada dan berjalan dengan baik, hanya saja perlu ditingkatkannya kinerja dan sumberdaya manusia.

- 9) Faktor penghambat yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Samarinda dalam pelaksanaan meningkatkan keterampilan tenaga kerja samarinda

Anggaran yang terbatas sehingga banyak calon peserta yang tidak dapat mengikuti pelatihan, kekurangan staf dari segi staf administrasi dan instruktur karena pegawai yang ada kebanyakan akan pensiun, sarana dan prasarana harus sering di update

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Penyusunan rencana, program dan anggaran;
Penyusunan rencana, program dan anggaran dilakukan setiap tahunnya dengan kebutuhan pelatihan yang ada dan anggaran pelaksanaan pelatihan berasal dari dan APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara/DIPA (Daftar Isian Penggunaan Anggaran) dan SWADANA.
- 2) Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
penyusunan bahan pelatihan dilakukan oleh instruktur setelah ditetapkan bahan pelatihan baru dapat dilakukan uji kompetensi. Jadi untuk penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi sudah sesuai dengan landasan hukum yang ada
- 3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
Pelaksanaan pelatihan terdiri dari adanya peserta, pelatiba/instruktur, lama nya pelatihan(durasi), materi atau bahan pelatihan, metode, fasilitas.
- 4) Pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan;

dalam pelaksanaan pelayanan konsultasi Balai Latihan Kerja Samarinda memberikan pelayanan konsultasi mengenai training need analysis, desain program, curriculum development, pedagogy, academic quality management system, standar kompetensi kerja nasional. dalam pemasaran Balai Latihan Kerja Samarinda menggunakan brosur, event pameran dan menggunakan media sosial agar informasi sampai kemasyarakat dan kesemua kalangan. Dan untuk pelaksanaan kerjasama kelembagaan pelatihan Balai Latihan Kerja Samarinda bekerja sama dengan beberapa lembaga.

- 5) Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
Pelaksanaan uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat dilihat dari beberapa kriteria seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku.
- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
pelaksanaan evaluasi melalui tiga tahap yaitu : tahap pertama melalui tes formatif. Tahap kedua melalui tes akhir dilaksanakan pada akhir magang, tahap ketiga tahap evaluasi program yang dilaksanakan setelah pelatihan selesai.
- 7) Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
pengelolaan data dan informasi di Balai Latihan Kerja Samarinda bermacam-macam seperti pengelolaan data dan informasi presentasi power point, pengelolaan data mengenai info lowongan kerja, data yang dapat itu berasal dari masing seksi/bagian..
- 8) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.
tanggung jawab sebagai bidang tata usaha di UPTP di Balai Latihan Kerja Samarinda itu mengurus kepegawawaian, masalah rumah tangga, seperti barang milik negara, urusan keuangan.
- 9) Faktor penghambat yang dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Samarinda dalam pelaksanaan
kurangnya staf dari segi staff administrasi. kendala lain dalam pelaksanaan pelatihan kurang instruktur dalam menangani pelaksanaan pelatihan, sarana dan prasaran harus sering di update atau mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Selain itu penghambat lain anggaran terbatas. Dan faktor penghambat yang terakhir dalam evaluasi dan penyusunan laporan, data-data kegiatan dari semua subbagian atau seksi yang relatif lama, jadi dari laporan pelaksanaan kurang lengkap dan akurat.

Saran

1. perlunya penambahan staff adminisitrasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda.

2. perlunya penambahan instruktur agar pelaksanaan pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien , dan sarana dan prasarana diperbaharui dan menyesuaikan perkembangan teknologi saat ini.
3. penyesuaian anggaran sesuai dengan kebutuhan pelatihan pada Balai Latihan Kerja Samarinda sehingga dapat menerima jumlah peserta pelatihan lebih banyak lagi dan Meningkatkan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi agar berjalan dengan lancar.

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. 2012. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, Bandung; Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gie The, Liang, 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Raja Grafindo.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. _____, _____ *Teori Organisasi dan Adnistrasi*, Salema Humanika Andi.
- Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hardiansya, 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Gravika Media; Yogyakarta
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. Buku Biru. Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia Cetakan 14*. BPPFE; Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayau. 2008, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan dan M. Suparmoko, 1999. *Ekonomi Pembangunan*. BPPFG; Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2007. Edisi Ketiga. Jakarta. Kamus Pusat Bahasa
- Kusdi, 2009.; Jakarta.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke dua, Gramedia; Jakarta.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Pt. Remaja Rosda Karya; Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber daya Manusia*, Rineka Cipta; Jakarta.
- Notoatmojo. Sukidjo. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kineka Cipta; Jakarta.
- Purwodarmanto. W.J.S 1990. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Balai Bahasa; Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta;

Jakarta.

Pasolong, Hasibuan, 2012. *Metode Penelitian Manajemen Publi*. Alfabeta; Bandung.

Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida, 2013, *Manajemen Perkantoran, Efektif, Efisien, dan*

Profesional. Alfabeta; Bandung.

Rivai, Vetizhal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada; Jakarta.

Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama; Bandung.

Soekanto, Soerjono, 1982. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Bumi Aksara.

Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta; Bandung.

Sastro, DR. B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara; Jakarta.

Siswanto. HB. 2005. *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara; Jakarta

Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*, Bayumedia Publishing; Malang

Yenni, Salim Petter, 1991. *Kamus Bahasa Kontemporer*, Sinar Grafika; Jakarta.

Wasistino, 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*. Fokusmedia; Bandung

Website

www.blki-samarinda.info (diakses pada tanggal 20 Juni 2015)

www.iccosh-lskk3.or.id (diakses pada tanggal 27 Juli 2015)

Dokumen

Peraturan Menteri Ketenegakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Bidang Pelatihan Kerja Industri

Laporan rekapan PBK tahun angkatan 2013 Balai Latihan Kerja

Laporan rekapan PBK tahun angkatan 2014 Balai Latihan Kerja