

**DALAM LATIHAN KERJA KOTAMADYA UJUNG PANDANG
SEBAGAI LEMBAGA PELATIHAN TENAGA KERJA**



Oleh

R A H M I
4586020394/87/133421

**Skripsi yang diajukan kepada panitia ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Lengkap
Ilmu Administrasi Negara**

P a d a

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas '45' Ujung Pandang**

1992

BALAI LATIHAN KERJA KOTAMADYA UJUNG PANDANG
SEBAGAI LEMBAGA PELATIHAN TENAGA KERJA



O l e h

R A H M I

4586020394/871133421

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS "45"

UJUNG PANDANG

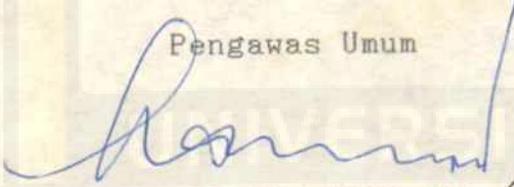
1 9 9 2

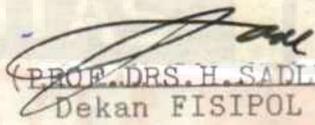
HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/tanggal : Selasa, 18 Agustus 1992
Skripsi atas nama : R A H M I M U H A J I R A N
Nomor Stb/NIRM : 4586020394/871133421

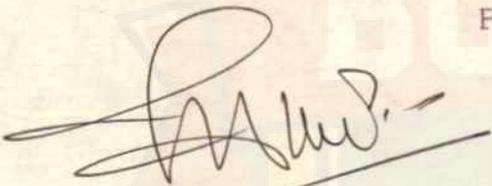
Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung
Pandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelas Sarjana Negara pada Jurusan Administrasi Negara.

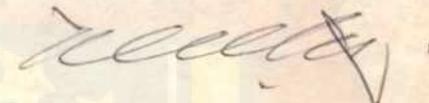
Pengawas Umum


(PROF. MR. DR. H. A. ZAINAL ABIDIN FARID, SH)
Rektor Universitas "45"


(PROF. DRS. H. SADLY, AD, MPA)
Dekan FISIPOL UNHAS

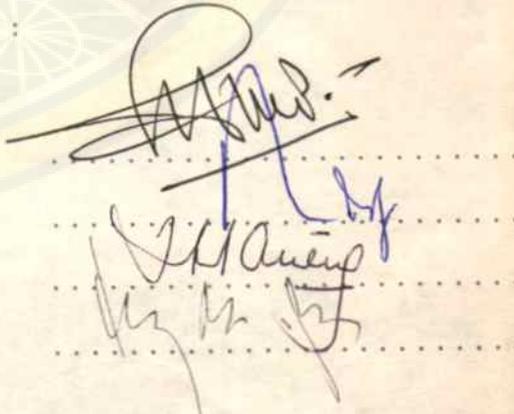
Panitia Ujian


(DRS. H. MUHAMMAD THALA)
K e t u a


(DRS. GUNTUR KARNAENI)
Sekretaris

TIM PENGUJI :

1. DRS. H. MUHAMMAD THALA
2. DRS. H. AHMAD BATINGGI, MPA
3. DRA. HJ. HASYAH HANENG, MPA
4. DRS. H. ALIMUDDIN BASO, MS


.....
.....
.....
.....

HALAMAN PENGESAHAN

Pada hari ini Selasa tanggal 18 bulan Agustus 1992.

Skripsi yang berjudul : "BALAI LATIHAN KERJA KOTAMADYA UJUNG
PANDANG SEBAGAI LEMBAGA PELATIHAN
TENAGA KERJA".

N a m a : RAHMI MUHAJIRAN

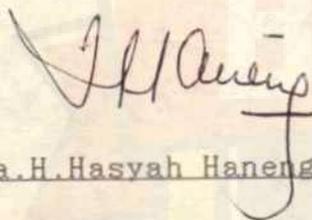
No. Stb / NIRM : 4586020394 / 871133421

Fakultas/Jurusan : ISIPOL / Administrasi Negara

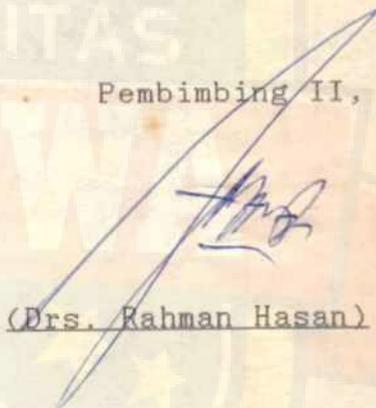
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



(Dra. H. Hasyah Haneng, MPA)

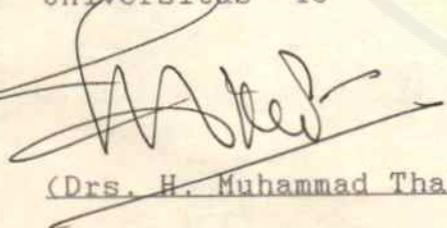


(Drs. Rahman Hasan)

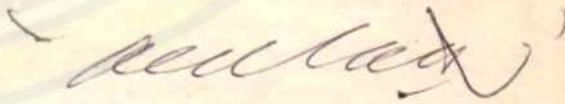
Mengetahui :

Dekan FISIPOL
Universitas "45"

Ketua Jurusan
Administrasi Negara



(Drs. H. Muhammad Thala)



(Drs. Guntur Kurnaeni)

Tanggal Pengesahan :

KATA PENGANTAR

Dengan ucapan Alhamdulillah Rabbil Alamin, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam keadaan yang sangat sederhana. Menyadari sepenuhnya bahwa dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, skripsi ini tidak mungkin dirampungkan tanpa adanya bantuan materil dan moril, baik berupa petunjuk, bimbingan maupun berupa dorongan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada tempatnyalah jika pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada

1. Ayahanda Drs. Muhajirin dan Ibunda H. Rahmaniah Samad
2. Ibu Dra.Hj. Hasyah Haneng MPA, Bapak Drs Rahman Hasan sebagai dosen pembimbing yang telah mencurahkan tenaga dan waktunya untuk memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyiapkan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Muhammad Thala, Dekan Fakultas Ilmu dan Politik Universitas "45", Bapak Drs. H. Sadly AD, MPA Ketua Jurusan Administrasi Negara Universitas "45", serta para dosen dan karyawan Fakultas Isipol Universitas "45" Ujung Pandang atas segala jerih payahnya dalam membimbing dan mengarahkan selama aktif mengikuti kuliah.

4. Bapak Ir. Hasan Muchlis Kepala Kantor Balai Latihan Kerja Ujung Pandang yang telah memberikan fasilitas dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Kepada seluruh keluarga yang telah banyak memberikan bantuan serta teman-teman yang turut memberikan dorongan maupun bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga bimbingan, bantuan bapak-bapak dan saudara-saudara mendapat ganjaran dari Allah SWT.

Akhirnya sebagai manusia biasa bagaimanapun mengupayakan kesempurnaan skripsi ini tidak mustahil dijumpai kekurangan dan kekhilafan di dalamnya. Menyadari hal tersebut, segala kritikan-kritikan senantiasa diterima dengan senang hati demi kesempurnaan. Amien

Ujung Pandang,1992

P e n u l i s .

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan	4
D. Metode dan Teknik Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Latihan Kerja	9
B. Pengertian Tenaga Kerja	12
C. Kesempatan Kerja	13
D. Kebijakan Tenaga Kerja	15
BAB III. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	17
A. Gambaran Singkat Pendirian Balai Latihan Kerja Ujung Pandang	17
b. Stuktur Organisasi Balai Latihan Kerja	33
C. Tujuan Pelatihan	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Pelaksanaan Latihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang	45
B. Hasil-hasil yang Telah Dicapai	47
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Latihan Kerja	55
BAB V. PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran-saran	63
DAFTAR PUSTAKA	66

UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	<u>Judul</u>	Halaman
1.	Sumber Dana Pembangunan Balai Latihan Kerja Ujung Pandang	24
2.	Penggunaan Dana dari Pemerintah Republik Indonesia	25
3.	Penggunaan Dana yang Bersumber dari Bantuan Pemerintah Jepang	26
4.	Personil Balai Latihan Kerja (BLK) Kota-Madya Ujung Pandang	34
5.	Fasilitas Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang	40
6.	Alumni Balai Latihan Kerja Ujung Pandang Diperinci Menurut Jurusan yang diikutinya	49
7.	Alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Ujung Periode Tahun 1987 s/d 1991	50
8.	Alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang Diperinci Menurut Jenis Kelamin	51
9.	Harapan Siswa Sebelum Mengikuti Pelatihan Menurut Responden	53
10.	Realisasi Harapan Siswa Sebelum Mengikuti Pelatihan Menurut Responden	54
11.	Pengetahuan dan Keterampilan Siswa Mengikuti Pelatihan Menurut Responden	55
12.	Fasilitas Latihan di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang Menurut Tanggapan Responden ..	57
13.	Penggunaan Fasilitas Praktek Oleh Siswa Menurut Responden	58
14.	Keaktifan Instruktur dalam Memberikan Teori dan Praktek Latihan Menurut Responden	59
15.	Kerajinan Siswa dalam Mengikuti Latihan Menurut Responden	60



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya yaitu dengan memanfaatkan sepenuhnya segala sumber daya yang ada. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya alam dan sumber daya manusia/insani (Human Resources).

Pengeralahan segala sumber daya itu semata-mata bertujuan untuk meningkatkan derajat hidup manusia itu sendiri, yakni melalui peningkatan hasil produksi dalam usaha memenuhi kehidupan hidup manusia, masalahnya sekarang adalah, apakah manusia mampu mengelola dengan baik segala sumber daya yang dimaksud. Hal tersebut tentu sangat tergantung kepada manusia itu sendiri sebagai pengelola, apakah sudah memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Untuk menciptakan manusia-manusia yang berpengetahuan luas, memiliki keterampilan yang tinggi dilaksanakan melalui suatu pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal.

Salah satu pusat pendidikan dan latihan yang didirikan oleh pemerintah adalah Balai Latihan Kerja

(BLK) yang satu diantaranya berlokasi di Kotamadya Ujung Pandang.

Masalah yang sering timbul adalah mutu tenaga kerja tidak sesuai dengan bursa pasar kerja, yaitu pencari kerja tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pemakai atau penggunaan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja tidak dapat menentukan tempat kerja yang tepat sebab mereka belum memiliki modal atau bekal pengetahuan dan keterampilan dalam memasuki pasar kerja.

Untuk itulah pihak pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja mendirikan Balai Latihan Kerja di beberapa kota, termasuk yang didirikan di Kotamadya Ujung Pandang. Tujuan pendirian Balai Latihan Kerja tersebut adalah untuk mengantisipasi masalah-masalah dalam bidang ketenagakerjaan. Selain untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada pencari kerja dalam memenuhi permintaan pasar kerja, juga memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar dapat membuka lapangan kerja sendiri.

Berdasarkan hal tersebut maka yang mendasari sehingga penulis memilih judul "Balai Latihan Kerja sebagai Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja" adalah :

1. Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang yang berfungsi sebagai Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja, di dalam memberikan latihan dihadapkan

pada beberapa masalah seperti fasilitas dan instruktur yang belum memadai sehingga pelaksanaan pelatihan belum memberikan manfaat bagi siswa yang mengikuti pelatihan.

2. Sebagai Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja, Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang dituntut mampu merubah sikap dan perilaku tenaga kerja/pencari kerja agar mempunyai perilaku positif, yaitu diharapkan mampu untuk menciptakan lapangan kerja atau setidaknya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya.
3. Balai Latihan Kerja (BLK) didalam memberikan pelatihan tidak hanya harus didukung oleh fasilitas dan instruktur yang memadai, tetapi juga harus didukung pula oleh kemauan keras dari para siswa untuk mengikuti pelatihan dengan baik juga menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini tidak terlalu luas, maka penulis perlu menetapkan batasan masalah yang akan menjadi pokok penulisan. Masalah-masalah yang ditentukan dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan latihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang?
2. Bagaimanakah hasil-hasil yang dicapai oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang?

3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan Latihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan latihan kerja di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja.
- b. Untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya didalam melakukan pelatihan.
- c. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan latihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang.

2. Kegunaan Penelitian :

Dari hasil penelitian ini diharapkan :

- a. Dapat menjadi bahan masukan bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang dalam melaksanakan pelatihan pada masa-masa yang akan datang, khususnya dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja/pencari kerja.
- b. Dapat menjadi bahan kepustakaan bagi mereka yang akan mendalami masalah-masalah ketenagakerjaan dan ingin mengetahui tentang pelaksanaan pelatihan tenaga oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang.

Yaitu menjadi bahan pembanding penelitian pada waktu-waktu mendatang.

D. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian :

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan :

- a. Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang merupakan salah satu BLK di Sulawesi Selatan yang banyak melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja/pencari kerja.
- b. Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang telah menetapkan sistim pelatihan yang cukup baik untuk melatih tenaga kerja.
- c. Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang adalah satu-satunya BLK yang didirikan dan sudah dikenal luas oleh masyarakat khususnya di Kotamadya Ujung Pandang.

2. Tipe Penelitian :

Dalam rangka penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu untuk menggambarkan tentang pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja/pencari kerja, khususnya yang bertempat tinggal didalam wilayah kerja Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Ujung Pandang.

3. Jenis dan Sumber Data :

- a. Data primer yaitu data mengenai tanggapan responden tentang manfaat pelatihan yang telah diikuti di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang. Data tersebut diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada masing-masing responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis seperti catatan tentang jumlah siswa, instruktur, fasilitas latihan, jumlah alumni/jumlah peserta dan lain-lain catatan yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk penulisan skripsi ini.

4. Teknik Pengumpulan Data :

Penelitian lapangan dilakukan untuk pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang guna melihat pelaksanaan pelatihan.
- b. Wawancara yaitu penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada beberapa orang petugas pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang.

- c. Kuisisioner yaitu pertanyaan yang disusun secara sistimatis dan berencana untuk mendapatkan data yang faktual dari responden yang ditentukan.

5. Populasi dan Sampel :

- a. Populasi adalah seluruh siswa yang sedang mengikuti latihan kerja tahap akhir di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang. Jumlah siswa yang sedang belajar adalah 720 orang, dan jumlah tersebut tersebar pada tiap-tiap jurusan. Setiap jurusan terdiri dari 20 orang siswa.
- b. Sampel ditarik dengan cara stratified random sampel sebesar 10% dari tiap-tiap jurusan. Dengan demikian jumlah sampel yang ditarik adalah 2 orang tiap jurusan, jadi jumlah keseluruhan adalah 72 orang.

6. Teknik Pengolahan Data :

untuk mendapatkan data yang bermutu, digunakan metode analisa data dengan sistim tabulasi dan frekuensi, selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

E. Sistimatika Pembahasan

Adapun sistimatika pembahasan dalam rangka penyusunan skripsi ini adalah :

Bab pertama Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Keguan-

naan Penelitian, Metode dan Teknik Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

Bab kedua Tinjauan Pustaka yang terdiri dari Pengertian Latihan Kerja, Pengertian Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja.

Bab ketiga Gambaran Umum Lokasi Penelitian yang terdiri dari Gambaran Singkat Pendirian Balai Latihan (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja, Tujuan Pelatihan dan Kebijakannaan Tenaga Kerja.

Bab keempat Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari Pelaksanaan Latihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, Hasil-hasil yang telah Dicapai serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Latihan Kerja di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang.

Bab kelima Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Sara-Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Latihan Kerja

Latihan kerja adalah merupakan salah satu aspek dimana tenaga kerja dapat dibina dan dikembangkan pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Latihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan kerja baik secara vertikal yang berarti untuk memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu saja atau secara horisontal berarti untuk menambah aspek-aspek yang telah diketahui sebelumnya.

Menurut Rusli Syarif dalam bukunya berjudul "Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan" mengatakan bahwa :

"Latihan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya". (1984 : 12)

Dengan melihat pembatasan pengertian diatas dan jika dikaitkan dengan kesempatan kerja, maka dapat dikatakan bahwa :

- a. Latihan dapat meningkatkan produktifitas, yang berarti plus meningkatkan keuntungan sehingga memungkinkan perluasan usaha, yang mengakibatkan terbukanya kesempatan kerja.

b. Latihan dapat memberikan bekal ketrampilan dan sikap bagi tenaga kerja untuk berusaha sendiri, sehingga memungkinkan membuka lapangan kerja baru.

c. Latihan kerja dapat memberikan keterampilan pada tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lapangan kerja.

Dengan pengertian bahwa latihan kerja merupakan salah satu upaya pemerintah yaitu Departemen Tenaga Kerja dalam mengantisipasi permasalahan tenaga kerja, dalam meningkatkan mutu dari pada tenaga kerja baik kualitas maupun kuantitas agar sesuai dengan situasi pasar kerja.

Adapun siklus pelaksanaan latihan adalah sebagai berikut :

1. Analisa kebutuhan pendidikan dan latihan.
2. Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan.
3. Mengadakan seleksi terhadap calon peserta.
4. Menyusun program, baik yang sifatnya kurikuler maupun sifatnya.
5. Menyusun bahan pelajaran yang benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan.
6. Seleksi terhadap pengajar.
7. Penentuan teknik dan metoda pengajaran.
8. Penyusunan program pelaksanaan

9. Pelatihan
10. Evaluasi hasil kegiatan pendidikan dan latihan.

Setelah pelaksanaan siklus pendidikan dan latihan, maka selanjutnya mengadakan penilaian apakah penyelenggaraan yang telah dilakukan dapat ditentukan apakah sudah efisien dan efektif dengan cara :

1. Penilaian efisien tidaknya suatu program latihan dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Program berjalan dengan tepat waktu sesuai jadwal dan seluruh program dapat dijalankan.
 - b. Kerapihan pelaksanaan program.
 - c. Penghematan dan penggunaan dana, pemanfaatan sarana dan prasarana dapat dilaksanakan dengan baik.
 - d. Tertib administrasi dalam proses penyelenggaraan.
 - e. Tidak terjadi pemborosan dalam penyediaan dana, bahan dan alat bantu yang digunakan dalam pelatihan.
2. Penilaian efektif tidaknya suatu program latihan dapat dilihat dari :
 - a. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta.
 - b. Perubahan sikap diri dari para peserta.
 - c. Peningkatan kemampuan untuk bekerja lebih produktif:

- d. Peningkatan disiplin.
- e. Kepribadian peserta dapat ditingkatkan.

Adapun tindak lanjut penilaian terhadap peserta pendidikan dan latihan yang telah selesai (Alumni) untuk mengetahui sejauhmana hasil yang telah dicapai, cara yang dipakai adalah :

1. Mengirimkan formulir kepada setiap alumni.
2. Memonitoring langsung kepada setiap alumni.
3. Alumni langsung melapor ketempat pendidikan dan latihan.

B. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting dan cukup dominan dari faktor lainnya, oleh karena itu bagaimanapun tersedianya faktor produksi alam yang subur, modal yang besar jika tanpa diimbangi dengan tersedianya tenaga kerja, maka tujuan yang sudah direncanakan tidak akan dapat tercapai.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian Indonesia mengemukakan sebagai berikut :

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan dan mampu untuk berkerja serta memenuhi persyaratan peraturan perburuhan suatu negara". (1987 : 91)

Pemerintah berusaha menciptakan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dan lancar bagi gerak pem-

bangunan yang meningkat di Indonesia. Kegiatan itu antara lain melakukan berbagai usaha kegiatan di bidang pembinaan pendidikan dan latihan, peningkatan produktifitas, pembukaan lapangan kerja dan penyebaran serta penyaluran tenaga kerja. Kebijaksanaan ini merupakan kebijaksanaan pokok dan menyeluruh di semua sektor.

C. Kesempatan Kerja

Masalah lapangan kerja dan kekurangan kerja memungkinkan merupakan masalah terbesar yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam dasawarsa ini.

Masalahnya amat sulit karena terdapat tuntutan yang umum untuk suatu pembangunan dan suatu pembagian hasil pembangunan yang adil serta partisipasi yang luas dalam pembangunan. Dilain hal proses pembangunan itu sendiri boleh mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran sedang dilain pihak terdapat tuntutan akan pentingnya pendidikan umum, pendidikan yang memadai yaitu sesuai dengan harapan pembangunan itu sendiri. Jika tidak, maka yang akan terjadi adalah bertambahnya jumlah penganggur terdidik.

Kebijaksanaan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran sangat diperlukan kerja sama dan koordinasi di dalam semua pembentukan dan pelaksanaan kebijaksanaan yang menyangkut pembangunan di bidang ketenagakerjaan

khususnya, karena masalah ketenagakerjaan terdapat pada semua ~~sektor~~ pembangunan.

Pembangunan yang dilaksanakan adalah bukan saja bertujuan untuk meningkatkan produksi, tetapi juga bertujuan untuk membentuk tenaga siap pakai yang berbudi luhur, bertanggung jawab dan bertaqwa, setia dan berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka pembinaan tenaga kerja, maka tenaga kerja diberikan bekal pengetahuan, keterampilan dengan jalan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga-tenaga kerja yang belum memiliki keahlian atau keterampilan tertentu, yaitu dengan mengikuti kursus atau latihan kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja.

Dalam pembinaan tenaga kerja, kordinasi dan kerja sama antara instansi dengan masyarakat seperti konsumen tenaga kerja seperti KADIN, dan produser tenaga kerja terdidik dan terampil seperti Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud), Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) sangat penting, agar pelaksanaan dapat lebih memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan.

Pemecahan masalah penyediaan dan penggunaan tenaga kerja terbentur pada masalah kurangnya tenaga-tenaga kerja yang terlatih. Oleh karena itu dalam perkembangannya fungsi penyediaan dan

penggunaan tenaga kerja semakin erat hubungannya dengan rencana-rencana pembangunan nasional, yaitu pembangunan di bidang sosial maupun di bidang ekonomi. Dalam repelita selanjutnya diharapkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan menjadi bagian integral dari rencana pembangunan lima tahun. Dengan demikian usaha-usaha untuk mencapai sasaran dalam bidang ketenagakerjaan berjalan bersama-sama dengan usaha-usaha untuk mencapai sasaran pada bidang lainnya.

D. Kebijakan Tenaga Kerja

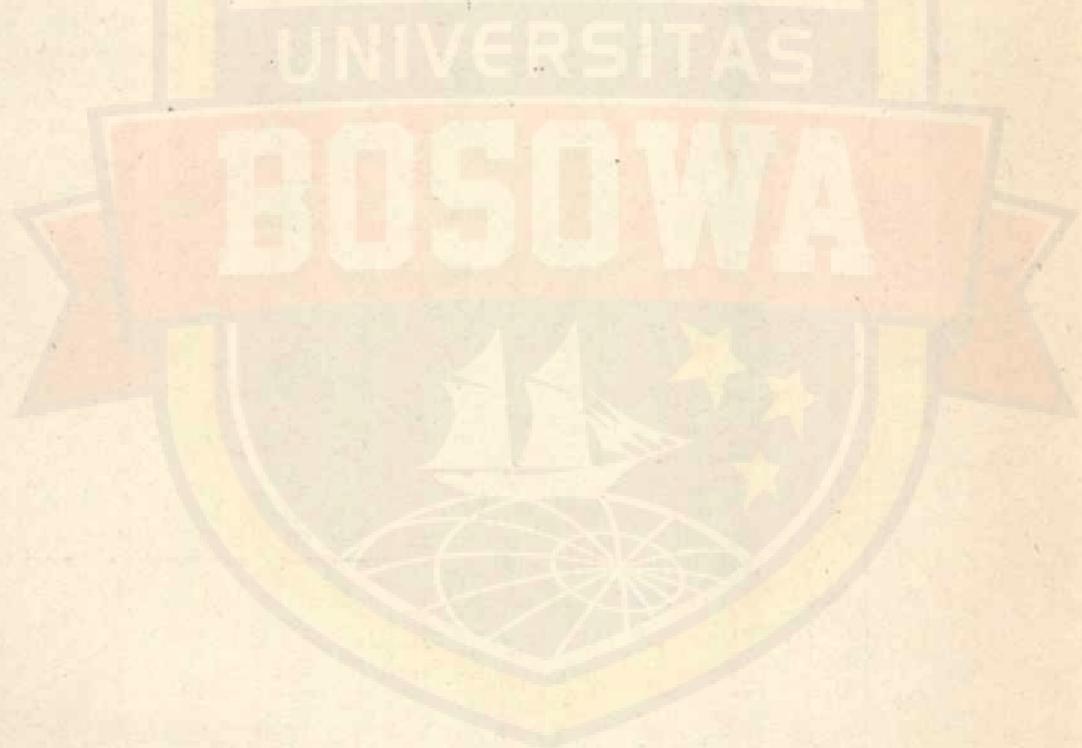
Departemen Tenaga Kerja sebagai instansi pemerintah yang diserahi tugas pengelolaan sektor tenaga kerja sudah melaksanakan berbagai upaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. II tahun 1983 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara disebutkan :

- "a. Perluasan dan pemerataan kesempatan kerja, serta meningkatkan mutu dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh disemua sektor, dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu selalu mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin, maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan kegiatan pembangunan dan hasil-hasilnya. Selanjutnya telah diambil langkah-langkah di berbagai sektor secara terkoordinasi dan terpadu untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, sehubungan dengan itu ketenagakerjaan yang terpadu.
- b." (Tap MPR No. II/1983).



Perluasan kesempatan kerja merupakan kebutuhan yang makin mendesak untuk diupayakan penanganannya, agar tidak menimbulkan masalah-masalah di dalam masyarakat. Oleh sebab itu perlu dimanfaatkan dan ditingkatkan langkah-langkah yang sifatnya menyeluruh dan terpadu untuk mendorong perluasan kesempatan kerja baik yang bersifat umum, sektoral, regional dan langkah-langkah yang bersifat khusus.



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Singkat Pendirian Balai Latihan Kerja Ujung Pandang

Untuk mengantisipasi permasalahan ketenagakerjaan pada saat ini, maka pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Japan Internasional Cooperation Agency (JICA) sepakat untuk mendirikan Balai Latihan Kerja tipe A di Kotamadya Ujung Pandang. Pembangunan Balai Latihan Kerja tersebut di mulai tahun 1974 dan pada tanggal 30 Maret 1977 Presiden Republik Indonesia, Bapak Soeharto untuk meresmikan gedung balai latihan kerja tersebut.

Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang adalah Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Departemen Tenaga Kerja di bidang latihan kejuruan Industri, Pertanian, Tata Niaga dan Aneka kejuruan lainnya yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari Pusat Latihan Kerja.

Balai Latihan Kerja Ujung Pandang didirikan untuk kepentingan pembangunan, yaitu untuk membangun manusia yang memiliki kemampuan tinggi, terampil

dalam bidangnya, sehingga harus didayagunakan sebaik-baiknya. Untuk mengetahui sejarah perkembangan Balai Latihan Kerja (BLK) dari saat perencanaan pendiriannya sampai kepada pengoperasiannya saat ini dapat diketahui seperti berikut :

1. Survei pertama utusan Pemerintah Jepang yang bertujuan memepelajari rincian rencana bantuan teknik dari Overseas Technical Cooperation (OCTA) survei ini dilaksanakan pada tanggal 16 oktober 1972.
2. Survei tahap kedua dilaksanakan pada tanggal 28 Mei tahun 1973, yang dilakukan oleh utusan pemerintah Jepang dibawah koordinator Mr. Hajimi Hosomi. Peninjauan langsung ini guna menyusun rencana dasar proyek yang dibiayai oleh Overseas Technical Cooperation (OCTA). Pada saat peninjauan ini Balai Latihan Kerja masih menggunakan sebutan Pusat Latihan Kejuruan Industri yang disingkat PLKI.
3. Penandatanganan Surat Perjanjian Kerjasama Proyek Pembangunan Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) Ujung Pandang antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Jepang dilaksanakan pada tanggal 12 Juni tahun 1973. Pemerintah Jepang diwakili oleh Mr. Hajimi Hosomi sebagai Ketua Missi Survey Overseas Technical Cooperation Agency (OCTA) sedang Pemerintah Republik

Indonesia diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dalam hal ini Ir. Drs. Dadang Judonegoro, dari Direktorat Pengembangan Latihan dan Manajemen.

4. Pada tanggal 12 Januari tahun 1974, dimulailah pembangunan Proyek Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) Ujung Pandang yang ditandai dengan pelaksanaan peletakan batu pertama oleh Kepala Kantor Daerah Tenaga Kerja Sulawesi Selatan dan Tenggara yaitu Drs. H. Andi Maulana Nyompa.
5. Pada tanggal 22 Maret 1974 Team Leader dan Liaison Officer (JICA) DARI Jepang mulai bertugas di Proyek ini yang disusul pula tenaga Expert.
6. Peresmian Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) Ujung Pandang dilakukan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia, Bapak Suharto. Peresmian dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 1977.
7. Untuk memberikan kesan yang lebih baik, maka pemerintah berinisiatif untuk merubah nama Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Ujung Pandang. Perubahan nama dilakukan pada tahun 1978, setahun setelah peresmiannya.
8. Tenaga dari expert Jica Jepang berakhir masa tugasnya di Balai Latihan Kerja Industri Ujung Pandang, dan penyerahan bantuan peralatan dan mesin kepada BLKI Ujung Pandang dilaksanakan pada tanggal 2 Oktober tahun 1979.

Selanjutnya untuk penanganan lebih baik diserahkan kepada tenaga ahli dari Indonesia.

9. Masa akhir Jabatan Kepala Latihan Kejuruan Industri (BLKI) Ujung Pandang, Bapak Ali Sakti Harahap dilanjutkan oleh Bapak Soedarsono BPA, sebagai kepala Balai Latihan Kejuruan Industri (BLKI) Ujung Pandang yang baru. Serah terima jabatan dilakukan pada tanggal 8 Juni 1981.
10. Pada tahun 1983 Balai Latihan Kejuruan Industri diganti menjadi Balai Latihan Kerja (BLK).
11. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Bapak Sudomo melakukan kunjungan kerja ke Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang pada tanggal 5 September tahun 1983 yang dimaksudkan sebagai kunjungan kerja dalam rangka lebih mengetahui perkembangan pengelolaan Balai Latihan Kerja tersebut.
12. Pada tanggal 13 April 1984 Bapak Soedarsono BPA mengakhiri tugasnya sebagai Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang, dimana untuk pelaksanaan tugas berikutnya diserahkan kepada pejabat yang baru yaitu Bapak Baidowi. Serah terima jabatan dilakukan di Ujung Pandang.
13. Pengendali Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang pada tahun 1987 diserahkan lagi kepada Bapak Letnan Kolonel Marinir Soetrisno dari pejabat lama Bapak Baidowi.

14. Tanggal 25 Juli 1988 Pendidikan dan Latihan Program Instruktur Karir Akta II, Komponen B.

Balai ini pada awal penyelenggaraannya latihan hanya memiliki pengalaman dan personil yang sangat terbatas baik kuantitas maupun kualitasnya.

Ini disebabkan karena Balai masih dalam Proyek Pembangunan dan saat ini para tenaga instruktur baru menyelesaikan pendidikan.

Pernah para expert dari JICA yang ditempatkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang sangat besar artinya, yakni untuk mengisi keterbatasan yang terjadi menurut bidang tugas dan keahliannya masing-masing. Tugas mereka para expert meliputi bimbingan teknis pemasangan dan pengoperasian mesin peralatan, serta pengelolaan sistim latihan. Tugas tersebut dikhususkan bagi para instruktur yang dipersiapkan mengelola latihan setelah masa tugas tenaga expert JICA berakhir. Ini merupakan titik awal proses alih pengetahuan, teknologi dan keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang.

Sejalan dengan itu program beasiswa para instruktur untuk mengikuti latihan di Jepang dilaksanakan secara bertahap dimulai dari tahun 1975 sampai dengan 1981 sebanyak 26 orang. Adapun manfaat yang diperoleh para instruktur sekembalinya dari training di Jepang tidak hanya sekedar meningkatkan keterampilan dan menimba pengalaman, tapi jauh dari itu mereka

dapat mengetahui dan mengenal kebudayaan dimana mereka berada di Jepang sehingga mereka mendapatkan pengetahuan tambahan.

Melalui proses alih pengetahuan dan teknologi dan keterampilan serta manfaat training instruktur di Jepang pengoperasian dan perawatan mesin peralatan yang hampir keseluruhannya dari pemerintah Jepang dapat ditangani di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang. Mesin-mesin peralatan bantuan dari pemerintah Jepang tersebut hingga peralatan saat ini tetap dalam kondisi operasional. Bantuan tersebut dapat bertahan, selain ditentukan oleh faktor perawatan juga adanya pengertian tentang teknis dan suku cadang yang diberikan oleh JICA. Perhatian JICA tak kecil artinya terhadap Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang ini adalah informasi yang secara berkesinambungan dari JICA dan Konsulat Jenderal Jepang di Ujung Pandang.

Untuk menjawab tantangan saat ini dalam bidang pembangunan, pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja (BLK) mengembangkan sistim latihan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur dilaksanakan melalui up grading dan training di dalam maupun di luar negeri. Selain itu seluruh pegawai diberi kesempatan melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi, sehingga mereka memiliki cakrawala pengeta-

huan yang lebih memadai agar mampu mengantisipasi setiap perkembangan akan dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya.

Latihan keterampilan diselenggarakan secara tetap dari sumber dana Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi pencari kerja menurut paket latihan yang ditentukan.

Guna lebih meningkatkan manfaat fasilitas latihan yang tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 02/MEN/1987 tentang pendayagunaan fasilitas latihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) atau Kursus Latihan Kerja (KLK) agar didayagunakan dalam usaha untuk lebih memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat terutama bagi pencari kerja. Pendayagunaan fasilitas latihan kerja ini diusahakan melalui kerja sama dengan pihak ketiga, dalam hal ini organisasi profesi dan per-orangan maupun dengan instansi pemerintah.

Sumber dana yang digunakan untuk membangun Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang, berasal dari dua pihak seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 1

Sumber Dana Pembangunan Balai Latihan Kerja
Ujung Pandang

No.	Sumber Dana	Besarnya (Rp)	Persentase
1.	Pemerintah R.I	785.000.000	50,64
2.	Pemerintah Jepang	770.000.000	49,67
J u m l a h		1.555.000.000	100,00

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Berdasarkan tabel tersebut diatas, ternyata bahwa pemerintah Republik Indonesia benar-benar memiliki perhatian yang cukup besar di dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini terbukti dari besarnya jumlah dana yang disediakan untuk membangun Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang pemerintah menyediakan dana sebesar Rp. 785.000.000,- (Tujuh ratus delapan puluh lima juta rupiah) atau sekitar 50,64% dari jumlah dana secara keseluruhan. Sedang pemerintah Jepang memberikan bantuan sebesar Rp 770.000.000,- (Tujuh Ratus Tujuh Puluh Juta Rupiah) atau sekitar 49,67% dari dana yang terpakai.

Perincian penggunaan dana dari Pemerintah Republik Indonesia untuk membangun proyek Balai Latihan Kerja dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 2

Penggunaan Dana Dari Pemerintah
Republik Indonesia

No.	Sasaran Penggunaan	Jumlah (Rp)	Persentase
1.	Tanah dan Bangunan	600.000.000	76,43
2.	Biaya Penunjang	90.000.000	11,46
3.	Biaya Latihan	70.000.000	8,91
4.	Lain-lain	25.000.000	3,81

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Berdasarkan tabel tersebut diatas, ternyata dana yang berasal dari pemerintah Republik Indonesia lebih banyak digunakan kepada hal-hal yang bersifat fisik terutama dalam hal penyediaan tanah sebagai lokasi pembangunan Balai Latihan Kerja. Jumlah dana yang digunakan untuk penyediaan tanah dan bangunan adalah sebesar Rp. 600.000.000,- kemudian untuk biaya penunjang sebesar Rp. 90.000.000,- biaya latihan sebesar Rp. 70.000.000,- dan yang terakhir adalah biaya yang tidak terduga sebesar Rp. 25.000.000,-. Sedang dana yang berasal dari Perintah Jepang digunakan terutama untuk penyediaan fasilitas latihan dan biaya instruktur pada tabel berikut :



Tabel 3

Penggunaan Dana yang Bersumber dari Bantuan
Pemerintah Jepang

No.	Sasaran Penggunaan	Jumlah (Rp)	Persentase
1.	Mesin dan Peralatan	370.000.000	48,05
2.	Pelayanan Tenaga Expert	350.000.000	45,45
3.	Bea siswa Tenaga Instruktur	50.000.000	6,49

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Sasaran penggunaan dana yang berasal dari bantuan Pemerintah Jepang sebesar Rp. 770.000.000,- adalah untuk pengadaan alat dan fasilitas lain yang dipakai sebagai latihan bagi para siswa, selain itu dipakai pula sebagai dana untuk membiayai tenaga ahli yang didatangkan dari Jepang dan pemberian bea siswa bagi tenaga instruktur.

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui jumlah dan yang diperlukan bagi pengadaan mesin dan peralatan adalah senilai Rp. 370.000.000,- (Tiga Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah) atau sekitar 48,05% dari jumlah keseluruhan biaya yang berasal dari pemerintah Jepang. Kemudian untuk pelayanan tenaga ahli dari Jepang senilai Rp. 350.000.000,- dan terakhir untuk beasiswa untuk para tenaga instruktur senilai Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah) atau hanya

sekitar 6,49% saja dari jumlah keseluruhan dan yang berasal dari Jepang.

Berdasarkan penjelasan ini, maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah Jepang memang memiliki kesungguhan membantu Indonesia dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yang juga banyak pula dihadapi oleh negara besar lainnya di dunia ini, yaitu masalah ketenagakerjaan. Masalah tenaga kerja semakin hari semakin berat persoalannya, karena tidak hanya berkaitan dengan masalah lapangan kerja tetapi juga berkaitan dengan keterampilan tenaga kerja.

B. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja

Organisasi Balai Latihan Kerja Ujung Pandang terdiri dari :

1. Unsur Pimpinan sebagai Kepala Balai Latihan Kerja
2. Unsur pembantu Pimpinan yaitu Sub. Bagian Tata Usaha.
3. Unsur pelaksana yaitu kelompok Pelatih Tenaga Teknis.

Organisasi Balai Latihan Kerja Ujung Pandang ada merupakan suatu organisasi yang mempunyai peranan dan fungsi yang cukup berat dalam rangka menyukseskan penyelenggaraan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Bila sebuah organisasi di dalam pencapaian tujuannya memerlukan beberapa anggota sebagai staf

pelaksana tugas-tugas pekerjaan yang berbeda, maka organisasi semacam itu mutlak memerlukan suatu struktur organisasi yang teratur dan sempurna yang dapat menjadi penuntun terlaksananya tugas-tugas organisasi yang akan di alokasikan kepada masing-masing anggota organisasi.

Menurut P.S Rahim dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ilmu Administrasi Negara mengatakan bahwa organisasi adalah :

"Tata hubungan dari pada orang-orang yang mengadakan usaha bersama yang memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan pembagian tugas dan tanggung jawab". (1982 - 29)

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandangan :

1. Organisasi sebagai wadah, dimana proses atau kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan. Setiap organisasi perlu memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen. Meskipun demikian perkembangan, semakin kompleksnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, berubah tujuan, bergantinya pimpinan, beralihnya kegiatan, semuanya dapat merupakan faktor yang menuntut adanya perubahan dalam struktur organisasi. Dalam hal demikian, pola dasar organisasi itu selalu mengakibatkan terjadinya arus perubahan aliran kerja.
2. Organisasi sebagai proses, organisasi sebagai

proses jauh lebih dinamis sifatnya dibandingkan dengan organisasi sebagai wadah.

Organisasi sebagai proses dapat membawa dua macam hubungan di dalam organisasi yaitu hubungan formal dan hubungan non-formal.

Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hirarki yang terdapat dalam organisasi.

Hubungan yang formal ini biasanya tergambar dalam bagan organisasi, sesuai dengan dasar pembentukan organisasi.

Dasar hubungan yang bersifat informal itu adalah

1. Hubungan hanya didasarkan pada personal relation.
2. Kesamaan keahlian para anggota organisasi.
3. Kesamaan kepentingan dalam organisasi.
4. Kesamaan interes dalam kegiatan-kegiatan diluar organisasi seperti dalam organisasi dan lain-lain.

Hakikat dari pada organisasi adalah bahwa organisasi itu adalah wadah dan proses antara orang-orang di dalam organisasi. Proses interaksi itu terdapat antara atasan dan sesama bawahan. Karena itulah organisasi disoroti dengan faktor manusia dalam organisasi yang sekarang ini baik dan buruknya suatu organisasi sangat tergantung kepada sifat-sifat,

kemampuan dan keterampilan hubungan kerja yang menji-
wai tata kehidupan manusia di dalam berorganisasi.

Struktur organisasi merupakan kerangka yang
dapat memberi gambaran tentang jenis tugas yang ada,
hubungan dan wewenang dari masing-masing unit orga-
nisasi, struktur organisasi juga dapat menunjukkan
pejabat yang bertanggung jawab atau pelaksanaan
tugas-tugas yang sudah dialokasikan kepada unit-unit
pelaksana. Jadi struktur organisasi merupakan penyus-
naan yang teratur yang dimulai dari unsur pimpinan
sampai kepada unit pelaksana yang terdepan.

Susunan itu senantiasa berada dalam suatu ikatan
kerja sama dan merupakan peletakan organisasi yang
digunakan di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai organisa-
si ini penulis akan mengutip pendapat dari S.P.
Siagian di dalam bukunya yang berjudul Filsafat
Administrasi yang mengatakan sebagai berikut :

"Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan
antara dua orang atau lebih yang bekerja sama
serta secara formal terikat dalam rangka pen-
capaian sesuatu tujuan dalam ikatan mana terda-
pat seorang/beberapa orang yang disebut atasan
dan seorang /sekelompok orang yang disebut
bawahan". (1982 - 7)

Berdasarkan uraian defenisi tersebut diatas,
maka dapat dikatakan bahwa di dalam sebuah organisa-
si terdapat sekurang-kurangnya tiga unsur yaitu :

1. Terdapat dua orang atau lebih.
2. Ada usaha kerja sama.
3. Ada tujuan yang hendak dicapai.

Tanpa adanya organisasi sebagai wadah, maka mustahil suatu tujuan kerja sama dapat dilakukan. Karena dengan adanya organisasi semua orang yang tergabung dalam proses pencapaian tujuan akan mudah dipimpin dan diarahkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya organisasi dalam suatu usaha, baik untuk pergerakan usaha pemerintah maupun usaha yang dilakukan swasta. Disadari bahwa suatu usaha kerja sama yang baik, yang ditampung dalam suatu wadah yang teratur pasti akan menghasilkan sesuatu usaha yang baik pula. Asal saja organisasi tersebut tetap dalam situasi dan kondisi yang mencerminkan keharmonisan. Jika terjadi sebaliknya, yaitu situasi yang kurang harmonis, maka tujuan yang hendak dicapai pasti akan sulit dilaksanakan.

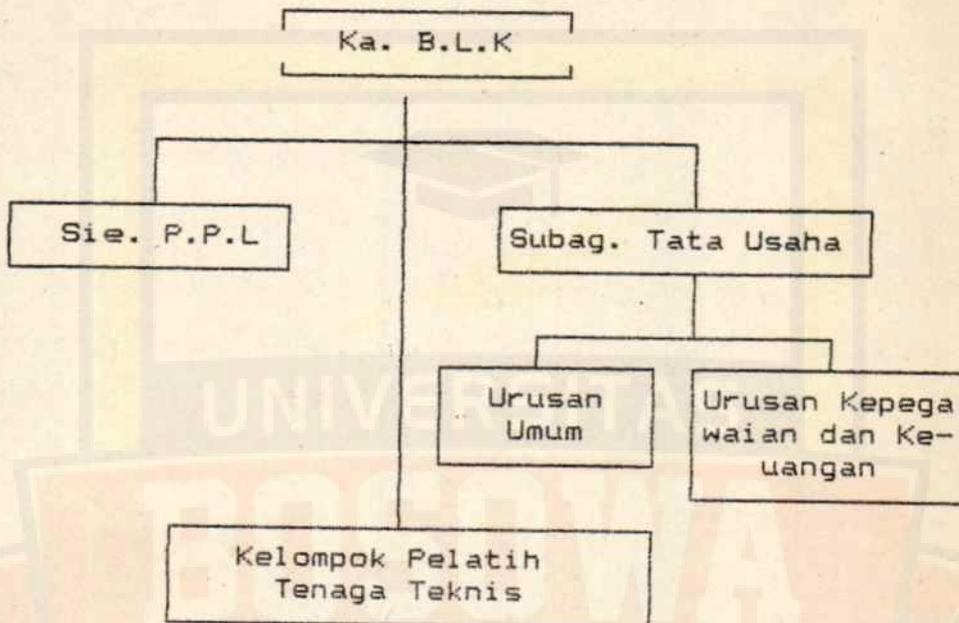
Pokok permasalahan yang sering dihadapi adalah bagaimana orang-orang yang ada dalam satu organisasi menjalin suatu kerja sama yang teratur dan terarah dibawah kepemimpinan seorang atau beberapa orang yang memiliki kemampuan yang memadai. Kualitas yang diharapkan untuk seorang pimpinan adalah tergantung pada situasi dan kondisi dari masing-masing organisasi.

Organisasi dan tata kerja Balai Latihan Kerja Ujung Pandang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep. 181/Men/1984.

Berdasarkan skema organisasi Balai Latihan Kerja maka didapat suatu gambaran sebagai berikut :

- a. Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang dipimpin oleh seorang kepala yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibantu oleh sejumlah staf dan instruktur.
- b. Sub. Bagian Tata Usaha (Subag. TU) membawahi urusan :
 - 1). Urusan umum dan
 - 2). Urusan kepegawaian/keuangan
- c. Sie P.P.L bertugas menyiapkan penyelenggaraan latihan dan membuat laporan.

STRUKTUR ORGANISASI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
UJUNG PANDANG



Sumber : Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, 1992

- d. Kelompok pelatih tenaga teknis/instruktur mempunyai tugas memberikan latihan kerja yang dibantu oleh beberapa tenaga pembantu teknis. Instruktur dan tenaga teknis melaksanakan tugasnya dipimpin oleh seorang instruktur atau tenaga teknis, yang penunjukannya berdasarkan kebutuhan dimana jenis jenjangnya diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun kedudukan, tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 181/Men/1984 adalah :

1. Balai Latihan Kerja adalah Pelaksana Teknis dalam bidang pelatihan tenaga kerja seperti Pelatihan Kejuruan Industri, Pertanian, Kehutanan, Las, Tata Niaga dan aneka kejuruan dibawah petunjuk Pusat Latihan Kerja.
2. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, maka Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang perlu didukung oleh personil yang memadai. Personil Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 4

Personil Balai Latihan Kerja
Kotamadya Ujung Pandang

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Staf Administrasi	19 orang	22,61
2.	Instruktur	60 orang	71,42
3.	Tanaga Teknis	5 orang	5,59

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka diketahui bahwa pegawai pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang terdiri dari Staf Administrasi, Instruktur dan Tenaga Teknis dengan perincian sebagai

berikut : Staf administrasi 19 orang atau sekitar 22,61% dari jumlah pegawai secara keseluruhan, Tenaga instruktur 60 orang atau sekitar 71,42% dan Tenaga teknis 5 orang atau sekitar 5,95% merupakan jumlah yang relatif kecil jika dibandingkan jumlah instruktur maupun staf administrasi.

C. Tujuan Pelatihan

Dengan melalui pelatihan diharapkan tenaga kerja dapat secara efektif dan efisien mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tambahan sehingga sikap, tingkah laku, kecakapan, keterampilan dan kemampuan dapat lebih meningkat sesuai bidang tugas yang digelutinya.

Tujuan utama pelatihan tenaga kerja menurut M. Manullang dalam bukunya yang berjudul Pengembangan pegawai adalah :

- "(1). Menambah Pengetahuan
- (2). Menambah Keterampilan
- (3). Merubah sikap". (1980 - 14)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila tenaga kerja dilatih melalui suatu pelatihan, maka tenaga kerja akan lebih meningkat pengetahuannya terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Apabila cara-cara yang terbaik telah diketahui, maka ia pun akan lebih mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien dibandingkan dengan sebelum ia mendapatkan latihan.



non formal yang dikelola Departemen Tenaga Kerja yang bertugas menyiapkan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, regional maupun nasional dengan penekanan pada kebutuhan lokal.

Fokus perhatian latihan keterampilan adalah membiasakan seorang untuk bekerja dengan tangan, dengan tidak mengesampingkan pengetahuan teori dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Melakukan perencanaan
- b. Mengolah bahan
- c. Menggunakan bahan, alat dan perkakas
- d. Membuat barang
- e. Memelihara dan merawat barang, alat dan perkakas
- f. Memperbaiki barang, alat dan perkakas.

Balai Latihan Kerja berorientasi pada pendidikan non formal, sebab Bali Latihan Kerja memiliki karakteristik pendidikan non formal dengan ciri-ciri pengelolaannya :

1. Program latihan jangka pendek
2. Tidak dibatasi pada jenjang tertentu
3. Usia peserta latihan tidak homogen
4. Sasaran didiknya berorientasi jangka pendek dan bersifat praktis
5. Latihan berdasarakan kebutuhan lokal yang mendesak
6. Ijazah kurang berperan
7. Diselenggarakan di dalam dan di luar kelas.

Penyelenggaraan latihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang tidaklah terlepas dari sistim pendidikan secara keseluruhan, tetapi dalam pelaksanaan latihannya Balai Latihan Kerja Ujung Pandang tetapi memiliki karakteristik khusus yang membedakan dengan pendidikan lainnya, sebab tujuan yang hendak dicapai bukan hanya untuk menambah keterampilan tenaga kerja tetapi juga untuk menciptakan manusia bertaqwa, sehat dan berbudi luhur yang cerdas, kreatif dan terampil, disiplin, produktif serta mandiri.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan latihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, sehingga dicapai obyektifitas dalam pelatihan, maka latihan dibagi menjadi dua bagian :

1. Kursus Dasar :

Kursus dasar yaitu memberi, mengajar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk membuat barang-barang atau jasa dibawah pengawasan langsung dari para instruktur atau tenaga teknis yang ada di Balai Latihan Kerja dengan menggunakan mesin-mesin dan alat-alat perkakas yang diperlukan untuk itu.

2. Kursus Lanjutan

Kursus lanjutan yaitu mengajar atau memberi bekal pengetahuan atau keterampilan yang ditujukan kepada kemampuan untuk menghasilkan barang-barang

atau jasa dengan kemampuan sendiri dibawah pengawasan.

Untuk mewujudkan situasi atau pengalaman belajar kepada para siswa yang mencerminkan situasi dunia kerja secara realistis dan edukatif diperlukan banyak perlengkapan sarana dan perbekalan logistik lain.

Sejumlah fasilitas yang tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang secara keseluruhan ditujukan untuk mendukung penyelenggaraan latihan yang menyerupai dunia kerja yang sebenarnya, sehingga setelah para siswa menyelesaikan latihan sudah mampu bekerja dengan situasi dan kondisi yang sama.

Fasilitas latihan yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan praktek para siswa di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang dapat diketahui melalui tabel berikut:



Tabel 5

Fasilitas Balai Latihan Kerja (BLK)
Ujung Pandang

No.	Nama Fasilitas	Luas (m ²)
1.	Gedung Kantor	1.395
2.	Bengkel Automotive	620
3.	Bengkel Mesin Perkakas	899
4.	Bengkel Tempa	150
5.	Las/Plat	435
6.	L i s t r i k	904,5
7.	Elektronika	435,5
8.	Teknologi Kayu	720
9.	Bangunan	630
10.	Gedung Tataniaga	600
11.	Gedung Aneka Kejuruan	153
12.	Gedung Serba Guna	600
13.	G u d a n g	250
14.	Gedung Generator	85

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Jenis kejuruan yang dapat diikuti di Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang adalah :

1. Automotive
 - a. Motor bensin
 - b. Motor diesel
 - c. Sepeda motor
 - d. Motor tempel
 - e. Ketuk duco.

2. Mesin Perkakas
 - a. Kerja bangku
 - b. Kerja mesin
 - c. Pengujian bahan logam
3. Elektronika
 - a. Radio
 - b. Televisi
 - c. Alat komunikasi
 - d. Peralatan audio
4. Listrik
 - a. Instalasi daya
 - b. Instalasi penerangan
 - c. Mesin pendingin
5. Las
 - a. Las gas
 - b. Las listrik
 - c. Las pipa
 - d. Plumbing
 - e. Pipe filter
 - f. Kerja pelat dan pipa
6. Bangunan
 - a. Bangunan kayu
 - b. Bangunan batu
 - c. Meubel (perabotan)
 - d. Konstruksi beton
 - e. Juru gambar
 - f. Ukur tanah

7. Tata Niaga
 - a. Sekretaris
 - b. Akuntansi (pembukuan)
 - c. Administrasi kantor
 - d. Mengetik
8. Bahasa Inggris
9. Perhotelan
10. Aneka kejuruan
 - a. Menjahit
 - b. Membordir
 - c. Tata rias
 - d. Ukir-ukiran
 - e. Kerajinan rotan
11. Pertanian
 - a. Peternakan
 - b. Perikanan dan hortikultura

Untuk dapat diterima menjadi siswa Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang, maka seseorang harus memenuhi persyaratan seperti :

1. Persyaratan Umum
 - a. Terdaftar di Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Balai Latihan Kerja Ujung Pandang.
 - b. Berijazah SD/SMP/SMA atau sederajat sesuai dengan persyaratan, tingkat dan kejuruan latihan yang dipilih.

- c. Memenuhi kelengkapan administrasi yang diperlukan.
 - d. Lulus tes masuk.
2. Persyaratan Khusus
- a. Tingkat menengah, lulus tingkat dasar atau mempunyai pengalaman/keterampilan yang dapat disamakan tingkat dasar.
 - b. Tingkat atas, lulus tingkat menengah atau mempunyai pengalaman/keterampilan yang dapat disamakan tingkat menengah.

Setiap calon peserta dapat mendaftarkan diri pada kantor Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang yang berlokasi di Jalan Urip Sumuharjo Km. 6,5 Telp. (0411) 316244 Ujung Pandang 90233.

Setiap peserta yang telah berhasil menyelesaikan latihan dan memenuhi persyaratan lulus ujian akhir diberikan sertifikat dan bagi yang tidak lulus diberikan surat keterangan telah mengikuti latihan.

BAGAN ALUR PROSES PELATIHAN DI BLK
UJUNG PANDANG

Calon
Peserta
Latihan

KANDEPNAKER
BLK U.P
Pendaftaran
calon peser
ta latihan

Seleksi
Tes Adm.
wawancara
Trade Tes
Psykotes

Materi Latihan			
KEL.UMUM 15%	KEL. INTI 60%	OJT 20%	EVALUASI 5%
PMD P4 HIP Motivasi kerja	Tek.Mekanik Automotip listrik Bangunan Tata Niaga Aneka keju- ruan Pertanian Bhs. Inggris Perhotelan	Perusahaan/ Instansi se- suai bidang kejuruan	Tes akhir latihan Sertifikat latihan

Bursa
Tenaga
Kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Latihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang

Sistim latihan yang digunakan pada Balai Latihan Kerja Ujung Pandang berdasarkan pada tujuan latihan kerja, yang dikembangkan secara terus-menerus dan terpadu dari beberapa sistim. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan kesesuaian guna memenuhi permintaan kebutuhan latihan. Untuk itu sistim latihan yang diterapkan bersifat dinamis dengan berpedoman pada beberapa standar latihan kerja seperti :

1. Latihan diselenggarakan secara klasikal, jumlah peserta tiap kelompok adalah 20 orang siswa.
2. Lama latihan ditentukan dengan jumlah jam pelajaran menurut kualifikasi yang ingin dicapai.
3. Satu jam pelajaran a. 45 menit, satu minggu atau enam hari kerja sebanyak 40 jam pelajaran.
4. Metode latihan yang digunakan disesuaikan dengan penyajian dan kegiatan siswa antara metode ceramah, diskusi, demonstrasi dan lain-lain.
5. Garis besar program latihan dalam bentuk kurikulum atau modul.

Isi kurikulum atau modul meliputi :

1. Tingkat dasar dan menengah
 - a. 20% ditujukan pada pembinaan sikap



- b. 20% menyangkut teori kejuruan
 - c. 60% Praktek Keterampilan
2. Tingkat atas
 - a. 25% teori kejuruan dan
 - b. 75% praktek keterampilan

Bentuk latihan yang digunakan untuk kecakapan para siswa di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang adalah :

1. Institusional

Bentuk latihan ini seluruh kegiatan dilaksanakan di lingkungan Balai Latihan Kerja Ujung Pandang dengan menggunakan fasilitas praktek dan ruang belajar yang tersedia (ruang belajar untuk masing-masing kejuruan). Alat belajar yang dapat digunakan seperti :

- Audio Visual Room yang dilengkapi dengan OHP, Projektor film, slide film.
- Laboratorium nahasa untuk jurusan bahasa
- Laboratorium gambar
- Laboratorium Komputer
- Bengkel praktek untuk masing-masing kejuruan.

Setiap siswa dapat menggunakan segala fasilitas praktek yang tersedia sesuai dengan kebutuhan materi latihan yang diikutsertakan berdasarkan petunjuk dari para instruktur.

2. Non Institusional

Bentuk latihan ini disebut latihan keliling dimana penyelenggaraan latihan para siswa dibawah keluar ke tempat-tempat tertentu, guna melaksanakan praktek lapang secara langsung. Penyelenggaraan latihan ini diutamakan didaerah pedesaan atau di pinggiran kota.

3. Latihan di Perusahaan

Bentuk latihan ini biasa juga disebut dengan istilah IN Plant Training, dimana Balai Latihan Kerja menyiapkan pogram latihan dan instruktur sedang peserta menyiapkan bahan dan peralatan di tempat perusahaan yang menginginkan.

Adapun lama latihan yang ditetapkan untuk setiap tingkat adalah :

1. Kursus Dasar

Lama waktu yang dipakai adalah 6 bulan atau 900 jam (a. 45 menit)

2. Kursus Lanjutan

Kursus lanjutan menghabiskan waktu sekitar 3 sampai 6 bulan atau kurang lebih 450 sampai dengan 900 jam (setiap pertemuan menggunakan waktu 45 menit)

B. Hasil-Hasil yang Telah Dicapai

Sebagaimana diketahui bahwa tugas pokok Balai Latihan Kerja (BLK) adalah melaksanakan berbagai macam latihan dalam rangka usaha penyediaan tenaga

kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang industri, tata niaga dan aneka kejuruan, sehingga industri dan dunia kerja yang terampil dan berkemampuan tinggi dalam jumlah memadai dan pada akhirnya akan memberi pengaruh pula pada laju perkembangan pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang sejak berdirinya telah menamatkan 20.771 orang, terdiri dari berbagai jurusan. Perkembangan jumlah alumni yang telah mengikuti latihan di Balai Latihan kerja Kotamadya Ujung Pandang dari tahun ke tahun memberi gambaran yang cukup menggembirakan, hal ini tentu berkat ketekunan dan kemampuan dari pengelolaannya.

Peyelenggaraan latihan kerja tidak terlepas pula dari dukungan dana yang disediakan, baik yang berasal dari Pemerintah, yaitu dari Anggaran Pembangunan dan Belanja Departemen Tenaga Kerja, dari pihak Swasta maupun dari perorangan yang memiliki minat untuk itu.

Data mengenai perkembangan jumlah alumni yang telah mengikuti latihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang diperinci menurut jurusan yang dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 6

Alumni Balai Latihan Kerja Ujung Pandang
Diperinci Menurut Jurusan yang Diikuti

No.	Jurusan	Jumlah	Persentase
1.	Mekanik	3.244	15,61
2.	Automotive	3.060	14,73
3.	Listrik	1.847	8,89
4.	Elektronika	3.412	16,42
5.	Bangunan	1.733	8,34
6.	Tata Niaga	3.520	16,94
7.	Pertanian	107	0,51
8.	Perhotelan	136	0,65
9.	Aneka kejuruan	2.817	13,56
Jumlah		20.771	100,00

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Tabel tersebut diatas memberikan suatu gambaran bahwa alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang terdiri dari beberapa jurusan dengan jumlah lulusan yang tidak merata.

Perkembangan jumlah alumni yang lulus mengikuti latihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang dari lima tahun terakhir dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 7

Alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang
Periode Tahun 1987 S/D Tahun 1991

No.	Tahun	Jumlah	Persentase
1.	1987	767	20,48
2.	1988	497	13,27
3.	1989	615	16,42
4.	1990	1.144	30,55
5.	1991	721	19,25
Jumlah		3.744	100,00

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang dari tahun ke tahun terus menunjukkan perkembangan yang sangat menggembarakan, persentase jumlah perkembangan alumni sangat bervariasi.

Jumlah alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang untuk lima tahun terakhir adalah 3.744 orang.

Dari 3.744 orang yang lulus tersebut maka perinciannya adalah sebagai berikut ; tahun 1987 jumlah yang lulus adalah 767 orang atau sekitar 20,48%, tahun 1988 jumlah yang lulus adalah 497 orang atau sekitar 13,27%, kemudian tahun 1989 yang lulus adalah

615 orang atau sekitar 16,42% selanjutnya tahun 1990 yang lulus adalah 1.144 orang atau sekitar 30,55% dan tahun 1991 jumlah yang lulus adalah 721 orang atau sekitar 19,25% dari jumlah siswa yang lulus dari tahun 1987 sampai dengan tahun terakhir 1991.

Kemudian apabila alumni tersebut diperinci lagi menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 8

Alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang
Diperinci Menurut Jenis Kelamin

No.	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Wanita	
1.	1987	627	140	767
2.	1988	438	59	497
3.	1989	488	127	615
4.	1990	847	297	1.144
5.	1991	405	316	721

sumber : BLK Ujung Pandang, 1992

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka diketahui bahwa alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang dapat pula dilihat dari segi jenis kelamin siswa yang mengikuti latihan. Sebagaimana diketahui bahwa jumlah alumni dari Balai Latihan

Kerja yang telah lulus sejak periode 1987 samapai dengan 1991 (lima tahun terakhir) adalah 3.744.

Pada tahun 1987, jumlah alumni adalah 767 orang yang terdiri dari 627 orang laki-laki dan 140 orang wanita. Tahun 1988 alumni menurun menjadi 497 orang dengan perincian 438 orang laki-laki dan 59 orang wanita. Selanjutnya pada tahun 1989 jumlah alumni naik lagi menjadi 615 orang yang terdiri dari 488 orang laki-laki dan 127 orang wanita.

Kemudian pada tahun 1990 alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang meningkat tajam dari 615 orang pada tahun 1989 menjadi 1.144 orang atau naik sekitar 63,05%. Dari 1.144 orang yang lulus tersebut, 847 orang diantaranya laki-laki dan 297 orang wanita.

Dan pada tahun 1991, alumni Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang turun menjadi 721 orang. Alumni yang lulus pada tahun ini terdiri dari 405 orang laki-laki dan 316 orang wanita. Keterangan tersebut memberikan suatu gambaran bahwa jumlah siswa yang mengikuti latihan kerja banyak dipengaruhi oleh faktor minat siswa.

Jumlah alumni yang telah dihasilkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang menunjukkan angka yang memang cukup besar. Apakah sudah memberikan harapan yang sesuai dengan harapan dari para siswa yang mengikuti latihan. Berikut ini

penulis akan menampilkan terlebih dahulu harapan para siswa sebelum mereka mengikuti latihan :

Tabel 9

Harapan Siswa Sebelum Mengikuti Pelatihan Menurut Responden

No.	Harapan Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Saya ingin mendapat pengetahuan dan keterampilan kerja	67	93,05
2.	Saya ingin menambah pengalaman saja	1	1,38
3.	Saya ingin mendapat sertifikat	3	4,16
4.	Sekedar ikut-ikutan	1	1,38

Sumber : Diolah dari kusioner, 1992

Tanggapan responden berdasarkan tabel diatas adalah kebanyakan dari mereka menginginkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimilikinya bertambah.

Responden yang mengharapkan pengetahuan dan keterampilannya bertambah sebanyak 67 orang, hal ini berarti bahwa 93,05% responden lebih mengharapkan pengetahuan dan keterampilannya bertambah dari pada kepentingan lainnya seperti sertifikat. Yang hanya ingin menambah pengalaman saja sebanyak satu orang atau sekitar 1,38%, yang terlalu menonjolkan sertifikat dari pada menambah pengetahuan maupun keterampilan sebanyak tiga orang dan yang sekedar ikut-ikutan saja sebanyak satu orang atau sekitar 1,38%.

Apakah harapan para siswa setelah mengikuti pelatihan dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 10

Realisasi Harapan Siswa Sebelum Mengikuti Pelatihan Menurut Responden

No.	Realisasi	Frekuensi	Persentase
1.	Terpenuhi	69	95,83
2.	Tidak terpenuhi	3	4,16
Jumlah		72	100,00

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992.

Setelah mengikuti pelatihan tentu saja para siswa diharapkan bertambah pengetahuan dan keterampilannya, untuk mengetahui hal tersebut dapat diketahui melalui tabel berikut : (lihat sebelah)



Tabel 11

Pengetahuan dan Keterampilan Siswa Setelah Mengikuti Pelatihan Menurut Responden

No.	Penilaian	Frekuensi	Persentase
1.	Semua siswa dapat bertambah pengetahuannya dan keterampilannya	65	90,27
2.	Sebagian siswa dapat bertambah pengetahuan dan keterampilannya	5	6,94
3.	Siswa belum bertambah pengetahuan dan keterampilan	2	2,77

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang mengatakan bahwa para siswa semuanya dapat bertambah pengetahuan dan keterampilannya adalah sebanyak 65 orang (90,27%), yang mengatakan bahwa hanya sebagian saja yang bertambah pengetahuan dan keterampilannya adalah 5 orang (6,94%) dan yang mengatakan bahwa siswa belum bertambah pengetahuan dan keterampilannya adalah 2 orang (2,77%).

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Latihan Kerja

Peningkatan mutu bagi tenaga kerja merupakan suatu yang perlu. Peningkatan tenaga kerja dapat dilakukan melalui latihan atau kursus-kursus.

Latihan atau kursus-kursus tersebut diadakan oleh pihak swasta dan ada pula yang diadakan oleh pemerintah sebagaimana yang dikelola oleh Departemen Tenaga

Kerja, dalam hal ini penyelenggaraan ditangani langsung oleh Balai Latihan Kerja, dan Kursus Latihan Kerja. Di Sulawesi Selatan pelaksanaan latihan kerja diadakan di adakan di beberapa daerah seperti Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang sedang di daerah tingkat II antara lain di Kursus Latihan Kerja (KLK) Kotamadya Pare-Pare, Palopo, Bulukumba dan Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.

Penyelenggaraan latihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik sebagaimana yang diharapkan apabila didukung oleh faktor-faktor yang berpengaruh seperti

1. Tersedianya dana cukup, yang digunakan untuk pengadaan fasilitas latihan dan pembiayaan kegiatan operasional lainnya.
2. Instruktur dan pengelola yang berkemampuan tinggi dalam rangka pengelolaan latihan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Faktor yang berpengaruh di dalam pelaksanaan latihan adalah masalah fasilitas latihan, sebab fasilitas latihan dapat menjadi alat bantu bagi para siswa di dalam melakukan praktek. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan para siswa terhadap fasilitas latihan yang ada di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 12

Fasilitas Latihan di Balai Latihan Kerja
Ujung Pandang Menurut Tanggapan Responden

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1.	Memadai	53	73,61
2.	Kurang memadai	12	16,66
3.	Tidak memadai	7	9,72
Jumlah		72	100,00

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa fasilitas latihan atau kerja praktek yang ada di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang menurut tanggapan responden pada umumnya memberikan jawaban yang memadai fasilitas praktek yang ada. Jumlah responden yang mengatakan memadai sebanyak 53 orang atau 73,61%, yang menjawab kurang memadai adalah 12 orang atau sekitar 16,66%, dan yang menjawab kurang memadai adalah 7 orang atau sekitar 9,72%. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah, fasilitas praktek yang tersedia memang memadai tinggal bagaimana penggunaannya.

Penggunaan fasilitas praktek latihan oleh para siswa menurut tanggapan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 13.

Penggunaan Fasilitas Praktek Oleh Siswa
Menurut Responden

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1.	Seluruh siswa dapat menggunakannya	65	90,27
2.	Hanya sebagian yang dapat menggunakannya	2	2,77
3.	Kami bergiliran menggunakannya	1	1,38
4.	Kami jarang menggunakannya	4	5,55
Jumlah		72	100,00

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengatakan seluruh siswa dapat menggunakan fasilitas praktek adalah 65 orang atau 90,27%, yang mengatakan sebagian dua orang atau 2,77%, secara bergiliran satu orang atau 1,38% dan yang mengatakan jarang menggunakan empat orang atau 5,55%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas praktek sudah dapat dimanfaatkan, digunakan secara menyeluruh.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap pelaksanaan latihan adalah masalah keaktifan para instruktur dan pengelola Balai Latihan Kerja. Walaupun fasilitas latihan sudah memadai tetapi jika tidak diimbangi dengan keaktifan para instruktur dalam memberikan pelajaran teori maupun didalam memberikan

bimbingan praktek kepada para siswa yang mengikuti latihan. Tanggapan para responden mengenai keaktifan para instruktur dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 14

Keaktifan Instruktur dalam Memberikan Teori dan Praktek Latihan Menurut Responden

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1.	Aktif	68	94,44
2.	Kurang aktif	3	4,16
3.	Tidak aktif	1	1,38
Jumlah		72	100,00

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992.

Tabel tersebut diatas memberikan gambaran bahwa instruktur dalam memberikan pelajaran teori dan praktek latihan cukup aktif sehingga memungkinkan para siswa dapat menyerap setiap materi dengan baik. Yang mengatakan aktif 68 orang atau 94,99%, kurang aktif tiga orang atau 4,16%, dan tidak aktif satu orang atau 1,38%.

Faktor yang ketiga yang dapat pula berpengaruh terhadap penyelenggaraan latihan adalah masalah kerajinan, atau kedisiplinan dari pada siswa. Jika faktor fasilitas dan keaktifan instruktur telah mendukung pelaksanaan latihan, maka yang terjadi

adalah kegagalan pencapaian tujuan latihan.

Tujuan latihan kerja yaitu memberikan pengetahuan dan keterampilan, merubah sikap dan perilaku kepada peserta, agar mereka mampu bekerja secara berdaya guna setelah mengikuti pelatihan.

Mengenai kerajinan siswa didalam mengikuti latihan menurut responden dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 15

Kerajinan Siswa dalam Mengikuti Latihan
Menurut Responden

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1.	Disiplin mengikuti latihan	44	61,11
2.	Kurang disiplin mengikuti latihan	17	23,61
3.	Tidak disiplin mengikuti latihan	11	15,27
J u m l a h		72	100,00

Sumber : Diolah dari kuisioner, 1992.

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Latihan Kerja di Balai Latihan Kerja

Sistim latihan di Balai Latihan Kerja berdasarkan pada tujuan latihan kerja secara terus-menerus dan terpadu, untuk mendapatkan kesesuaian dan memenuhi permintaan kebutuhan latihan.

Sistim latihan bersifat dinamis dan berpedoman pada beberapa standar latihan kerja seperti latihan secara klasikal 20 orang siswa per kelompok, lama latihan ditentukan oleh jumlah pelajaran dan kualifikasi, lamabelajar sekitar 45 menit per satu jam pelajaran atau 40 jam pelajaran selama enam hari kerja. Metode latihan meliputi ceramah, diskusi, demonstrasi dan lain-lain.

Bagi siswa yang mengikuti pelatihan tingkat dasar dan menengah materi pelajaran yang diberikan meliputi ; pembinaan sikap sebanyak 20%, pengetahuan teori sebanyak 20% dan pengetahuan dalam praktek sebanyak 25% dari seluruh waktu yang disediakan. Sedangkan bagi siswa yang mengikuti tingkat atas materi pelajaran yang diberikan meliputi ; pengetahuan teori sebanyak 25% dan pengetahuan praktek sebanyak 75% dari seluruh

waktu yang disediakan. Untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai kepada para siswa, Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang telah menyediakan berbagai fasilitas latihan yang dapat dipakai oleh peserta latihan sesuai dengan program pelatihan. Dengan demikian secara institutional siswa mengikuti latihan di Balai Latihan Kerja dengan menggunakan berbagai fasilitas antara lain ruangan Audio Visual yang dilengkapi proyektor film, slide film, laboratorium bahasa, laboratorium gambar, komputer dan sejumlah bengkel praktek. Kemudian secara non institusional, para siswa melakukan praktek di luar Balai Latihan Kerja dengan tetap mendapatkan bimbingan dari para instruktur.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa cara pelatihan di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang sudah baik.

2. Hasil-hasil yang sudah dicapai oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang sejak berdirinya tahun 1977 yang ditandai dengan peresmiannya oleh Bapak Presiden Soeharto, sampai saat ini telah menamatkan 20.771 orang tenaga kerja. Alumni Balai Latihan Kerja ini telah bekerja di Instansi Pemerintah, Perusahaan swasta dan bahkan ada yang berusaha secara mandiri sesuai dengan

disiplin yang dimiliki, yaitu disiplin ilmu dan keterampilan yang telah didapatkan.

3. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang adalah :

- a. Masalah dana yang diperuntukkan untuk membiayai penyelenggaraan pelatihan yang sangat terbatas. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mendapatkan fasilitas praktek yang memadai, maka dibutuhkan sejumlah dana yang digunakan untuk mengadakan fasilitas tersebut.
- b. Masalah instruktur yang masih terbatas, yaitu dilihat dari segi kuantitas (jumlah) sementara peserta pelatihan tiap tahun terus bertambah. Dengan demikian perbandingannya yang tidak seimbang dengan jumlah instruktur.
- c. Masalah disiplin siswa, yaitu sikap siswa yang kurang memperlihatkan kesungguhan didalam mengikuti pelatihan.

B. Saran-saran

Setelah menguraikan beberapa kesimpulan, maka pada bagian ini penulis mengemukakan pula beberapa saran, sebagai bahan masukan bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang pada khususnya dan Balai Latihan Kerja lain pada umumnya. Saran-saran yang diberikan ini adalah sebagai langkah pemecahan terhadap masalah-masalah yang dihadapi.

Saran-saran yang penulis dapat sampaikan pada kesempatan ini adalah:

1. Metode pelatihan yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang didalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa yang sudah mencerminkan pola pelatihan yang baik, kiranya dapat dipertahankan sehingga Balai Latihan Kerja ini tetap dapat memberikan pelatihan yang baik pada masa-masa yang akan datang. Dengan demikian pelaksanaan fungsi Balai Latihan Kerja sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja/pencari kerja semakin terlinat.

2. Hasil-hasil yang sudah diperlihatkan, disarankan untuk dapat lebih ditingkatkan lagi, yaitu dengan lebih banyak lagi mneyerap tenaga kerja/pencari kerja yang mau mengikuti pelatihan tetapi belum memperoleh kesempatan.

3. Balai Latihan Kerja (BLK) Kotamadya Ujung Pandang telah melaksanakan dengan baik fungsinya sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja/pencari kerja. Namun ternyata didalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih dihadapi beberapa masalah.

Untuk itu penulis menyarankan :

a. Untuk mendapatkan dana yang cukup dalam rangka membiayai pelaksanaan latihan, maka penulis menyarankan kiranya pihak BLK dapat bekerja sama denga instansi lain, seperti

Pemerintah Daerah atau Badan-badan Swasta, Perusahaan Swasta.

- b. Penambahan jumlah instruktur harus segera dilaksanakan, yaitu untuk memberikan keseimbangan antara jumlah siswa yang semakin bertambah dengan instruktur yang tetap jumlahnya. Keseimbangan antara jumlah instruktur dengan siswa akan memberikan pengaruh yang positif didalam mengikuti pelatihan.
- c. Untuk meningkatkan disiplin, sikap siswa didalam mengikuti pelatihan, disarankan agar pihak BLK memberikan beban pembayaran sebagian biaya pelatihan kepada siswa, sehingga para siswa merasa mempunyai tanggung jawab, tidak lagi mengikuti semaunya sebab mereka membayar.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Baharuddin, M. 1980. Tuna Karya / Pengangguran Indonesia (Masalah Penanggulangannya), YKK Pemandu 66, Jakarta.
- Bakir Zainab. 1987. Angkatan Kerja Indonesia, Remaja Karya, Jakarta.
- Cornoy, Marten. 1986. Pendidikan dan Penempatan Tenaga Kerja (Sebuah Penelitian yang Kritis), Karya Aksara dan Unesco.
- Handoko, Hani, T. 1985. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 1987. Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian Indonesia. Armico, Bandung.
- Payaman, J.S. 1986. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sangir, Suharsono. 1988. Kesempatan Kerja Kesehatan Nasional Pembangunan Indonesia Seutuhnya. Alumni, Bandung.
- Singarimbun, Masri, Efendi Sofian. 1989. Metode Penelitian Survei. LP3ES, Jakarta.
- Swasono, Yudo dan Widiyantiningih, Endang. 1987. Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tingkat Nasional-Regional, Perusahaan). BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, SP. 1984. Pengembangan Sumber Daya Insani. Gunung Agung, Jakarta.
- Syarif, Rusli. 1984. Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan. Angkasa, Bandung.
- Suganda, Mukana. 1983. Latihan Kerja. Bina Aksara, Jakarta.
- Sukanto, Soenyono. 1980. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik. Tarsito, Bandung.

B. DOKUMEN-DOKUMEN :

Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1983 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), Undang-Undang Dasar Tahun 1945 serta Penjelasannya. Restu Agung Jakarta.

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) 1981. Pendidikan Kependudukan Indonesia. Jakarta.

Departemen Tenaga Kerja. 1977. Membangun Manusia Karya. Ujung Pandang.

