

**IMPLEMENTASI PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA
UJUNG PANDANG TERHADAP SISWA**



UNIVERSITAS

OLEH

H A M R I N

4590020021 / 90107221105621

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menempuh Ujian Sarjana Negara Jurusan
Administrasi Negara

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG**

1996

HALAMAN PERSETUJUAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas "45" Ujung Pandang.

Nama : H a m r i n
No.Stb/Nirm : 4590020021 / 90107221105621
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA
UJUNG PANDANG TERHADAP SISWA


Disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi setelah memenuhi
segala persyaratan yang telah ditentukan.

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Drs.H.P.S. Rahim, MS.


Drs. Muchlis K. Barata

Mengetahui:


Dekan
Fisipol Universitas "45",

Ketua Jurusan
Fisipol Universitas "45"


Drs. Guntur Karnaeni


Drs. Natsir Tompo

HALAMAN PENERIMAAN

Hari ini Sabtu, tanggal Delapan Bulan Juni Tahun Seribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam.

Nama : Hamrin
No.Stb/Nirm : 4590020021 / 90107221105621
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

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 gelar Sarjana Negara Jurusan Administrasi Negara.



Pengawas Umum

DR. ANDI JAYA SOSE, SE, MBA
Rektor Universitas "45"

PROF. DR. H. A. MAPPA NASRUM, MA
Dekan Fisipol UNHAS

Panitia Ujian

Drs. GUNTUR KARNAENI
Ketua

Drs. SUPARMAN MEKKAH
Sekretaris

Tim Penguji

1. Drs. H. MISBAHUDDIN ACHMAD, MS. (.....)
2. Drs. GUNTUR KARNAENI (.....)
3. Drs. RIDWAN ISKANDAR (.....)
4. Drs. HUSAIN HAMKA, MS. (.....)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan yang bersifat material maupun bantuan yang bersifat moril. Oleh karena itu wajarlah kiranya jika pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Andi Jaya Sose, SE, MBA. sebagai Rektor Universitas "45" Ujung Pandang.
2. Bapak Kepala Kantor Balai Latihan Kerja Ujung Pandang beserta aparatnya, atas kesediaannya memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis selama mengadakan penelitian.
3. Bapak Drs. Guntur Karnaeni, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung Pandang, para Dosen dan Asisten Dosen, serta segenap pegawai tata usaha Fakultas SOSPOL atas jerih payahnya dalam melayami penulis selama ini.
4. Bapak Drs. H.P.S. Rahim, MS. dan Bapak Drs. Muchlis K. Barata sebagai Konsultan penulis yang telah sudi meluangkan waktu tenaga dan pikirannya untuk

membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Semua pihak yang tak sempat penulis sebut satu persatu maka dalam kesempatan ini, penulis mengharapkan semoga mendapat pahala yang setimpal.

Akhirnya penulis mengharapkan tegur sapa dan kritikan yang bersifat konstruktif dai semua yang membaca tulisan ini atau sekurang-kurangnya agar tulisan ini lebih mendekati kesempurnaan. Terima kasih.

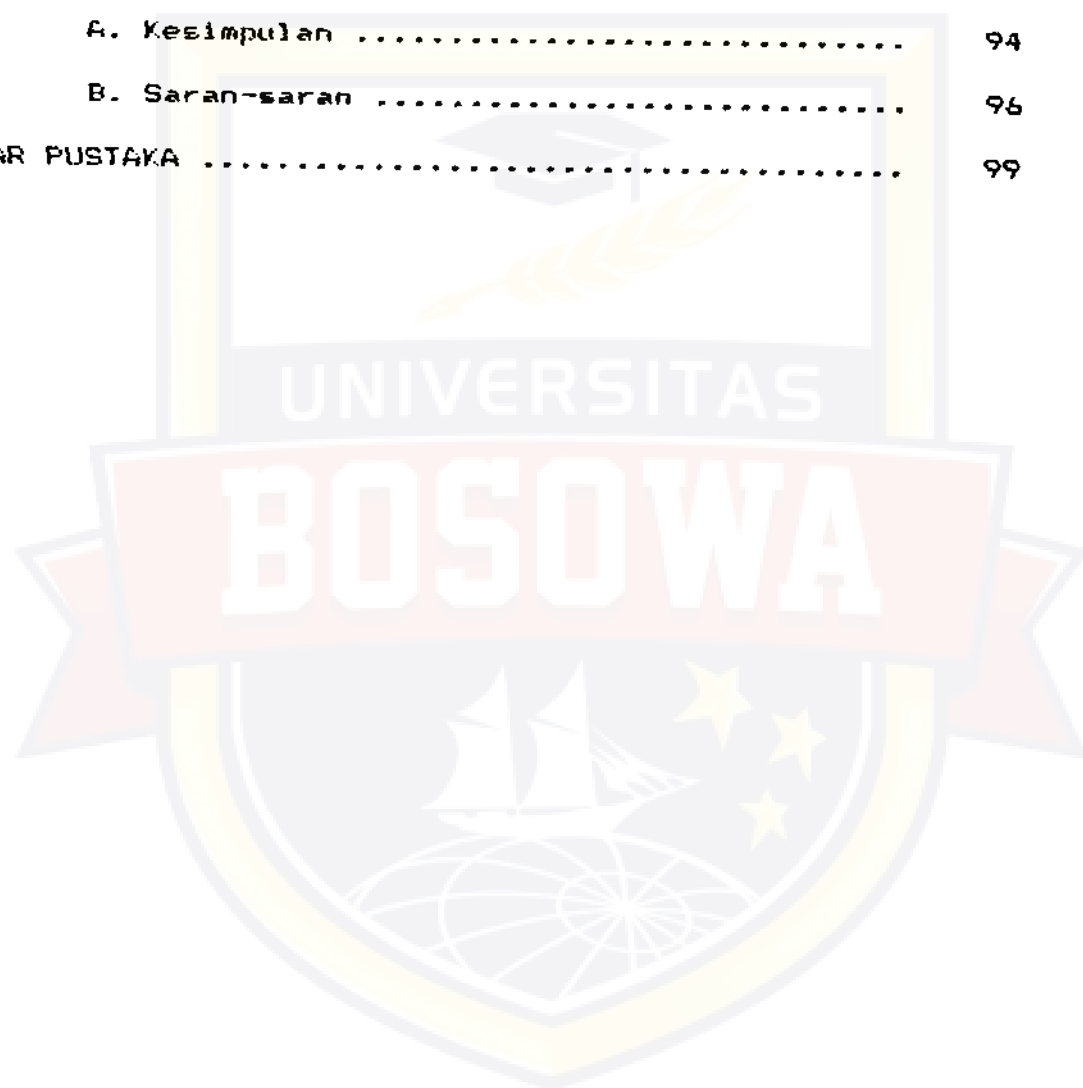
Ujung Pandang, 8 Juni 1996

Penulis,

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMANA PENERIMAAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DATAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Pembatasan dan Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| D. Metodologi Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| A. Ruang Lingkup Judul | 12 |
| B. Unsur Implementasi | 16 |
| C. Fungsi Utama BLK | 17 |
| BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN | 19 |
| A. Lahirnya BLK Ujung Pandang | 19 |
| B. Struktur Organisasi BLK Ujung Pandang... | 29 |
| C. Tujuan Pelatihan | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. Implementasi Program Pendidikan/Latihan dan Hasil-hasil yang Dicapai | 46 |

| | | |
|----------------|--|----|
| B. | Pelaksanaan Monitoring BLK Ujung Pandang | 62 |
| C. | Masalah-masalah yang Timbul dari Implementasi Program BLK Ujung Pandang.. | 80 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN | 94 |
| A. | Kesimpulan | 94 |
| B. | Saran-saran | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 99 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1. | Sumber Dana Pembangunan BLK Ujung Pandang.. | 26 |
| Tabel 2. | Penggunaan Dana Dari Pemerintah Republik Indonesia..... | 27 |
| Tabel 3. | Penggunaan Dana yang Beresumber Dari Bantuan Pemerintah Jepang..... | 28 |
| Tabel 4. | Struktur Organsiasi BLK Ujung Pandang | 34 |
| Tabel 5. | Personil BLK Ujung Pandang | 36 |
| Tabel 6. | Personil BLK Ujung Pandang Menurut Tingkat Pendidikan | 37 |
| Tabel 7. | Personil BLK Ujung Pandang Menurut Pangkat/Golongan | 38 |
| Tabel 8. | Fasilitas BLK Ujung Pandang | 43 |
| Tabel 9. | Peserta Pendidikan/Latihan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Macam-macam Latihan..... | 59 |
| Tabel 10. | Daya Tampung Ruangan Dari Berbagai Macam Pendidikan/Latihan | 54 |
| Tabel 11. | Jumlah Pelatih/Instruktur BLK Ujung Pandang | 55 |
| Tabel 12. | Jumlah Peseta/Siswa Pendidikan Institusional BLK Ujung Pandang | 59 |
| Tabel 13. | Jumlah Peserta/Siswa Pendidikan Non Ins- titusional BLK Ujung Pandang | 61 |
| Tabel 14. | Kemampuan Memahami | 67 |
| Tabel 15. | Kemampuan Menerima | 68 |
| Tabel 16. | Alumni BLK yang Datang Melapor | 70 |
| Tabel 17. | Hasil Monitoring | 70 |
| Tabel 18. | Penilaian Informan Terhadap Kualitas Alumni | 72 |
| Tabel 19. | Kesesuaian Minat dan Bakat Alumni | 73 |

| | |
|---|----|
| Tabel 20. Penilaian Informan Tentang Tingkat Ke- disiplinan | 74 |
| Tabel 21. Penilaian Informan Tentang Tingkat Kepekaan Alumni BLK Ujung Pandang | 75 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993, disebutkan bahwa sasaran bidang Pembangunan Lima Tahun ke Enam, khususnya bidang ilmu dan teknologi di antaranya peningkatan mutu pendidikan sehingga mampu mendukung supaya pengamatan, pendalaman dan perluasan, industri dalam rangka menunjang proses industrialisasi menuju terwujudnya bangsa Indonesia yang maju, mandiri dan sejahtera, pernyataan ini secara langsung maupun tidak langsung memberikan pemikiran kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun mengelola sumber daya alam secara rasional dan bertanggung jawab untuk menjawab tantangan era industrialisasi dan globalisasi.

Semakin berkembangnya proses penyelenggaraan pendidikan, khususnya di Balai Latihan Kerja, selalu masih ada masalah yang sangat menonjol, umumnya sebagian besar dari pencari kerja, khususnya di Kotamadya Ujung Pandang belum tertampung di dalam lapangan kerja, baik oleh instansi pemerintah maupun instansi swasta.

Di lain segi, pendidikan dan skil sebenarnya belum menjangkau keseluruhan rakyat Indonesia terutama

bagi para pencari kerja yang pada dasarnya mereka ini pangsanya pasar demi untuk pembangunan nasional.

Menurut A. Muri Yusuf sebagai berikut :

- "1. Penyediaan tenaga kerja yang merupakan Human Resource dalam rangka memenuhi tantangan dan tuntutan zaman yang selalu berubah, penyediaan dalam hal ini cerminkan oleh jumlah tenaga kerja yang dihasilkan serta kemampuan skillnya.
2. Membina masyarakat sesuai dengan yang digunakannya" (1982 : 23).

Penyediaan tenaga kerja seharusnya mencerminkan kemampuan setidaknya-tidaknya memiliki satu atau lebih dari suatu keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan kehidupan sosial dan aktivitas kemasyarakatan. Di lain pihak setiap masyarakat di tuntut serta di bina dengan sengaja untuk memenuhi tuntutan pembangunan dalam masyarakat Indonesia.

Sesuai dengan masalah dan pendapat seperti yang diungkapkan di atas, maka pemerintah Indonesia mencoba menempuh alternatif yang dipandang mampu untuk menjawab tantangan tersebut melalui pengadaan Balai Latihan Kerja diberbagai daerah.

Dengan melihat penjelasan tersebut di atas, maka tujuan di adakannya wadah Balai Latihan Kerja di Kotamadya Ujung Pandang adalah merupakan konsekuensi logis dari upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap pakai untuk menghadapi berbagai tantangan dunia kerja dengan persaingan yang

ketat, akibat keterbatasan atau sempitnya lapangan pekerjaan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang tersedia menjadikan semakin besar angka pengangguran.

Salah satu upaya dari pemerintah daerah untuk menekan dan mengurangi besarnya jumlah angka pengangguran yang belum terserap yaitu dengan mengoptimalkan dan mendayagunakan melalui pembinaan yang berupa pendidikan dan latihan guna membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi pencari kerja dalam menyalurkan bakat dan minat yang dimiliki.

Sebagai dasar itulah, Departemen Tenaga Kerja selaku pembina dan penanggung jawab mengenai masalah ketenaga kerjaan dalam mempersiapkan dan mendistribusikan tenaga kerja ke pasaran kerja yang membutuhkan. Untuk mencapai hal itu, maka dituntut adanya penyediaan sarana dan fasilitas kerja serta tenaga profesional dalam mengemban tugas selaku pelayan masyarakat dalam hal penyediaan tenaga kerja yang siap pakai.

Mengingat luasnya cakupan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul oleh Departemen Tenaga Kerja, maka diberikan kewenangan sepenuhnya kepada Balai Latihan Kerja sebagai wadah atau organisasi pelaksana teknis yang dapat membantu dalam mensukseskan berbagai program kerjanya dengan melalui pendidikan dan

latihan yang diperuntukkan kepada segenap angkatan kerja baik yang sudah bekerja maupun yang belum mendapatkan pekerjaan, sehingga nantinya dapat mengaplikasikan mengenai pengetahuan teoritis dan praktek yang telah diperoleh pada tempat kerjanya masing-masing.

Di sadari sepenuhnya bahwa dalam pelaksanaan program pendidikan dan latihan dilakukan Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang selama berdirinya sampai saat sekarang ini, masih diperhadapkan berbagai permasalahan yang mendasar, baik dalam hal penyusunan program pendidikan maupun dalam rangkaian pembinaan dan pengembangan lebih lanjut setelah mendapatkan pekerjaan

Permasalahan mengenai penyusunan program pendidikan antara lain meliputi: metode kerja, sistem pengajaran, penggunaan kurikulum dan hasil evaluasi dalam menentukan keberhasilan antara anak didik dengan tenaga pendidik (instruktur). Satu hal pula yang turut diperhitungkan dalam penyusunan program kerja ini adalah tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang jumlah cukup memadai yang dapat menunjang pelaksanaan program pendidikan.

Sedangkan pembinaan dan pengembangan mengacu pada pelaksanaan monitoring atas siswa/alumni yang telah mengikuti pendidikan dan telah bekerja di berbagai instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan swasta

untuk dilakukan pemantauan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan di tempat kerjanya masing-masing sebagai tindak lanjut dalam membina dan mengembangkan lebih jauh pada tingkat kesulitan dan keterbatasan yang diperoleh di Balai Latihan Kerja.

Dari kedua gejala/permasalahan yang telah dipaparkan itu, menjadi bahan perenungan dan analisa bagi penulis dalam menelusuri lebih jauh mengenai kondisi yang dialami selama ini di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang. Hal ini disebabkan karena keterbatasan sarana dan fasilitas kerja, penggunaan kurikulum yang cenderung sifatnya teoritis ketimbang penguasaan praktek. Sementara itu dalam pelaksanaan monitoring yang dilakukan terlihat masih banyak alumni dari Balai Latihan Kerja yang belum terserap di berbagai lapangan kerja yang tersedia, menjadikan harus dicermati dengan kepekaan mengantisipasi permasalahan ini.

Berdasarkan dengan uraian tersebut di atas yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh terhadap kedua aspek tersebut, yang sekaligus merupakan pencernaan yang menjadi latar belakang dalam mengangkat topik ini dengan judul :

"Implementasi Program Balai Latihan Kerja Ujung Pandang Terhadap Siswa"

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Dengan melihat segala/permasalahan yang telah dipaparkan itu, maka nyatalah bagi kita betapa besar tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh Departemen Tenaga Kerja yang dilakukan langsung oleh aparat pemerintah di Balai Latihan Kerja sebagai pelaksana teknis dalam hal pembinaan tenaga kerja melalui jalur pendidikan dan latihan.

Agar permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak terlalu meluas, maka perlu di berikan atau di pertegas pembatasan masalah hanya tertuju pada dua aspek yang dimaksudkan di atas yaitu pada pelaksanaan program pendidikan dan pelaksanaan monitoring terhadap alumni yang telah bekerja, dengan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti oleh kompleksitas masyarakat yang beraneka ragam, menuntut lulusan/alumni Balai Latihan Kerja menjadi pangsa pasar bagi kebutuhan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Adapun rumusan masalahnya dari pembatasan di atas tadi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi program pendidikan di Balai Latihan Kerja Kodya Ujung Pandang ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan monitoring Balai Latihan Kerja terhadap siswa yang telah lulus?
3. Masalah-masalah apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pendidikan Balai

Latihan Kerja ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini

- a. Untuk mengetahui implementasi program pendidikan di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan monitoring Balai Latihan Kerja terhadap siswa yang telah lulus ?
- c. Untuk mengetahui masalah-masalah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pendidikan.

2. Kegunaan Penelitian ini

Dapat menjadi bahan masukan bagi Balai Latihan Kerja Ujung Pandang dalam mengimplementasikan fungsinya terhadap siswa mengingat semakin ketatnya persaingan pencari kerja, khususnya dalam pengembangan dan kemampuan sumber daya manusia yang siap pakai.

D. Methodologi Penelitian

1. Tipe dan Dasar Penelitian

a. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif untuk memberikan penggambaran mengenai obyek yang diteliti yakni; implemmentasi program pendidikan, pelaksanaan monitoring terhadap alumni dan berbagai perma-

salahan yang di hadapi Balai Latihan Kerja dalam pelaksanaan program pendidikan.

b. Dasar penelitian

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei yang tertuju hanya di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang sebagai obyek survei penelitian dengan mengumpulkan data dari informasi yang bersumber dari sejumlah responden yang telah ditentukan dalam mengungkap obyek yang diteliti.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Untuk menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian, maka langkah awal yang dihadapi penulis adalah menentukan populasi dari penelitian ini, oleh karena itu populasi yang dimaksud disini adalah seluruh siswa baik yang telah lulus maupun yang masih sedang di didik dari Balai Latihan Kerja tahun akademik 1994/1995 khusus bagi siswa yang telah lulus hanya yang berdomisili di wilayah Ujung Pandang kesemuanya berjumlah 454 orang.

b. Sampel

Karena jumlah populasi cukup banyak, dan tentu memerlukan tenaga dan biaya maka penulis

dalam mengurangi beban tersebut, maka ditentukan sampel secara purposive sampling sebanyak 15% dari 454 orang = 68 orang responden yang terbagi :

Siswa aktif = 28 orang responden

Siswa yang telah lulus = 40 orang responden

Disamping itu digunakan juga informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan yang terdiri dari :

- a. Instruktur dan karyawan Balai Latihan Kerja = 10 orang
- b. Instansi pemerintah/swasta = 10 orang

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (Interview)

Dengan melakukan wawancara langsung kepada informen yang mengetahui duduk persoalan yang diteliti baik pada karyawan Balai Latihan Kerja maupun dari instansi pemerintah/perusahaan swasta.

b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Dengan melakukan pengedaran daftar kuesioner kepada sejumlah responden yang telah ditentukan yang memuat berbagai daftar pertanyaan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengolahan Data

Data baku yang diambil di hasilkan responden dan wawancara di atas, maka langkah awal yang penulis ambil adalah mengklasifikasi data itu lalu kemudian masukkan ke tabulasi dalam bentuk tabel dan frekwensi kualitatif atau perosentase agar mudah untuk dianalisa secara deskriptif kualitatif.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam rangka penyusunan skripsi ini, yaitu terdiri dari 5 (lima) bab yaitu :

- Bab I : Pendahuluan, yang memuat Latar Belakang Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metodologi Penelitian dan Sistimatika Pembahasan.
- Bab II : Tinjauan pustakaan, yang meliputi Ruang Lingkup Judul, Unsur-unsur Implementasi, dan Fungsi Utama Balai Latihan Kerja.
- Bab III : Gambaran Umum Lokasi Penelitian meliputi, Gambaran Proses Lahirnya BLK Ujungpandang, Struktur Organisasi BLK Ujungpandang dan latihan-latihan yang diberikan pada periode 1994-1995.
- Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi Implementasi program Pendidikan/Latihan dan Hasil-hasil yang dicapai, Konsepsi dan hasil

Implementasi monitoring BLK Ujungpandang dan
Masalah-masalah yang timbul dari Impemen-
tasi fungsi BLK Ujungpandang.

Bab V : Kesimpulan dan Saran-saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ruang Lingkup Judul

Implementasi

Implementasi sesuai dengan pengertian keabsahannya adalah dimaksudkan sebagai pelaksanaan suatu kegiatan yang diprogramkan atau dicanangkan, akan tetapi jika dilihat sebagai kebijaksanaan maka implementasi adalah tindak lanjut suatu kegiatan program atau kebijaksanaan yang telah direncanakan. Oleh karena didalam memahami pentingnya suatu kebijaksanaan sebaiknya mengungkapkan apa yang dimaksud dengan kebijaksanaan.

Kebijaksanaan sebagai konsep memiliki berbagai pengertian sesuai dengan sudut pandang dari konseptornya, seperti apa yang dikemukakan oleh Irfan Islami, sebagai berikut :

"Serangkaian kegiatan yang diusahakan sekarang kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu (1989 : 17)

Selanjutnya pengertian yang lain dikemukakan bahwa pemerintah dalam mengimplementasikan kebijaksanaan terhadap 3 kebijaksanaan yaitu :

"1. Kebijakan langsung adalah kebijaksanaan dimana untuk mencapai tujuan - tujuan yang

- dimaksud, pemerintah melakukan sendiri berbagai keputusan dan aturan yang terdapat di dalam kebijaksanaan.
2. Kebijakanaksanaan tidak langsung adalah berbagai keputusan atau perundang-undangan dimana untuk mencapai tujuan yang dimaksud pemerintah tidak melakukan sendiri kebijaksanaan tersebut tetapi hanya melakukan ketentuan-ketentuan atau aturan yang dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan masyarakat sehingga bergerak ke arah yang sesuai dengan tujuan.
 3. Kebijakanaksanaan campuran adalah kebijaksanaan dimana untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud terbuka kesempatan atau peranan yang dapat dilaksanakan baik oleh instansi pemerintah maupun organisasi kemasyarakatan atau campuran keduanya". (1989:125).

Berdasarkan uraian di atas maka implementasi dapat diartikan sebagai rangkaian tindak lanjut (setelah sebuah program atau kebijaksanaan ditetapkan), yang terdiri atas pengambilan keputusan langkah-langkah strategis maupun operasional yang ditempuh guna mewujudkan suatu program atau kebijaksanaan menjadi suatu kenyataan, guna mencapai sasaran dari program yang telah ditetapkan semula.

Fungsi

Berbicara tentang fungsi, maka orientasi pengertian dan maknanya adalah berdasarkan dengan kewenangan atau tugas dan tanggung jawab dari setiap kerjasama dalam kelompok orang dalam satu wadah organisasi. Salah satu contoh misalnya fungsi monitoring terhadap alumni BLK Ujungpandang agar dapat memantau alumni yang

telah menyelesaikan latihan kerja untuk mengisi lowongan kerja secara berdaya guna dan berhasil guna, maka terlukis pemahaman kita bahwa didalamnya terkandung beberapa pengertian pokok yang menjadi dasar pemahaman tentang fungsi yaitu :

1. Merupakan kelompok aktifitas yang dikelompokkan tersebut yang sejenis dimana jenis aktifitas itu dikelompokkan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Aktifitas-aktifitas yang dikelompokkan tersebut menjadi tanggungjawab suatu kelompok ataupun orang tertentu.

Aktifitas yang digerakkan sekelompok orang dalam suatu wadah organisasi atau lembaga tertentu adalah tergantung daripada bentuk kegiatan. Fungsi itu ada apabila ada tanggung jawab yang diserahkan oleh organisasi atau lembaga.

Dengan demikian pengertian fungsi monitoring Balai Latihan Kerja Ujung Pandang adalah kewenangan yang diberikan dari direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berupa aktifitas atau kegiatan untuk menyelesaikan tugas pokok dalam hal monitoring tentang seberapa besar prosentase alumni yang telah bekerja baik di perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta ataupun yang mandiri serta prosentase alumni yang menganggur. Dengan adanya realisasi pelaksanaan monitoring, maka dengan sendirinya akan

dapat diketahui berhasil tidaknya pelatihan yang selama ini diselenggarakan oleh pihak BLK.

Direktorat Keuangan dan Peralatan Daerah (1981:57) didalamnya disebutkan bahwa :

"Program adalah merupakan rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan di dalam rangka pencapaian tujuan".

Dengan demikian, sesuai uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa program adalah merupakan perincian kegiatan-kegiatan atau aktifitas-aktifitas yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu guna tercapainya tujuan. Atau dengan kata lain bahwa program atau rencana adalah merupakan perincian daripada perencanaan oleh sebab itulah maka pada dasarnya pengertian dapat dianggap lebih operasional daripada pengertian atau definisi perencanaan.

Siswa

Berdasarkan berbagai struktur dan kamus yang penelitian peroleh, maka alumni diartikan sebagai berikut: Semua siswa yang sudah menggali pendidikan sesuai jangka waktu yang ditentukan Balai Latihan Kerja Ujungpandang dan memperoleh sertifikat dengan status pencari kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK).

Balai Latihan Kerja adalah unit pelaksana teknis Departemen Tenaga Kerja di bidang latihan Kejuruan Industri, Pertanian, Tataniaga dan aneka Kejuruan yang berada dan bertanggung jawab kepada kepala kantor Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan kerja.

B. Unsur-unsur Implementasi

Prof. Dr.H.M. Syukur Abdullah mengemukakan bahwa proses implementasi dalam kenyataan yang sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil ataupun gagal sama sekali, ditinjau dari hasil yang dicapai atau apa yang dimaksud turut bermain atau terlibat berbagai unsur yang pengaruhnya dapat bersifat mendukung ataupun menghambat pencapaian program.

Selanjutnya beliau mengemukakan bahwa dalam proses implementasi sekurang-lurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak yaitu :

1. Adanya program (Kebijaksanaan) yang dilaksanakan.
2. Target groups yaitu adanya kelompok masyarakat yang menjadi sasaran diharapkan akan menerima manfaat dari program atau kebijaksanaan tersebut.
3. Adanya unsur pelaksanaan (implementasi) baik organisasi maupun perorangan yang tergantung dan bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut". (1987 : 11).

C. Fungsi Utama Balai Latihan Kerja

Secara konsepsional bahwa salah satu tujuan daripada BLK Ujungpandang adalah sebagai saran motivasi untuk mengurangi tingkat pengangguran. Dimana-mana di negara RI ini dilakukan perluasan pendidikan baik secara formal maupun secara informal sebagai kebijaksanaan pemerintah untuk meningkatkan martabat bangsa, sebagai negara sedang berkembang. Karena hampir semua di negara berkembang, tingkat pengangguran di dominasi oleh usia muda, berarti yang diungkapkan oleh Zaenab Bakir dan Chris Morning (Editor) dalam bukunya *Angkatan kerja di Indonesia*, yakni :

"Salah satu ciri dari pengangguran di kota negara berkembang adalah bahwa proporsi golongan Umur muda sangat besar. Hampir semua negara sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan umur 15 - 25 tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat pengangguran untuk semua golongan umur." (1984 : 85).

Dengan batasan yang digambarkan tersebut di atas, justru pencari kerja yang tergolong usia muda sangat perlu memiliki keterampilan yang khusus. Oleh karena itu diperlukan pendidikan teknis sebagai salah satu motivasi belajar yang mencakup segala kondisi serta proses kejiwaan seperti misalnya kebutuhan, dorongan, minat atau kecenderungan untuk membentuk kepribadian maupun keahlian untuk dapat mengisi tenaga kerja yang produktif.

Sehubungan dengan itu, bahwa fungsi utama dari BLK antara lain :

1. Memberikan pendidikan dan latihan dalam berbagai macam kejuruan.
2. Melakukan persiapan bagi penyelenggaraan latihan serta urusan dokumentasi, perpustakaan dan menyusun anggaran.
3. Melakukan urusan tata usaha.



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Lahirnya BLK 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 tersebut dimulai tahun 1974 dan pada tanggal 30 Maret 1977 Presiden Republik Indonesia, Bapak Soeharto berkenaan untuk meresmikan pemakaian gedung balai latihan kerja tersebut.

Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Tenaga Kerja di bidang latihan Kejuruan Industri, Pertanian, Tata Niaga dan Aneka kejuruan lainnya yang berada di bawah 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 ini :

1. Survey pertama utusan Pemerintah Jepang yang bertujuan mempelajari rincian rencana bantuan teknik dari Oversease Tehnical Cooperation Agency (OCTA). Survey ini dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 1972.
2. Survey tahap kedua dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 1973, yang dilakukan oleh utusan Pemerintah Jepang di bawah koordinator Mr. Hijimi Hosomi. Peninjauan langsung ini guna menyusun 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) Ujungpandang antara Pemerintah Republik Indonesia dengan pemerintah Jepang dilaksanakan pada tanggal 12 Juni tahun 1973. Pemerintah Jepang diwakili oleh MR. Hajimi Hosomi sebagai Ketua Misi Survey Oversease Tehnical Cooperation Agency (OCTA) sedang Pemerintah Republik Indonesia diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dalam hal Ir. Drs. Judonegoro, dari Direktorat Pengembangan Latihan dan Manajemen.

4. Pada tanggal 12 Januari tahun 1974, dimulailah pembangunan proyek Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) Ujungpandang yang ditandai dengan pelaksanaan peletakan batu pertama oleh Kepala Kantor Daerah Tenaga Kerja Sulawesi Selatan dan Tenggara yaitu Dra. 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) Ujungpandang dilakukan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia, Bapak Sohaerto, 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) Ujungpandang. Perubahan nama dilakukan pada tahun 1978, setahun setelah peresmiannya.
8. Tenaga dari expert JICA Jepang berakhir masa tugasnya di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, dan penyerahan bantuan peralatan dan mesin kepada BLKI Ujungpandang dilaksanakan pada tanggal 2 Oktober tahun 1979. Selanjutnya untuk penanganan lebih baik diserahkan kepada tenaga ahli dari Indonesia sendiri.

9. Masa akhir jabatan Kepala Latihan Kejuruan Industri (BLKI) Ujungpandang, Bapak Ali Harahap dilanjutkan oleh Bapak Soedarsono BPA, sebagai Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Ujungpandang yang baru, serah terima jabatan dilakukan pada tanggal 8 Juni tahun 1981.
10. Pada tahun 1983 Balai Latihan Kerja Industri diganti menjadi Balai Latihan Kerja (BLK).
11. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Bapak Sudomo melakukan kunjungan kerja ke Balai Latihan Kerja (BLK) Ujungpandang 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 Ujungpandang.
13. Pengendali Balai Latihan Kerja (BLKI) Ujungpandang pada tahun 1987 diserahkan lagi kepada Bapak Letnan Kolonel Mariniri 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 kualitas maupun kuantitasnya. Ini disebabkan karena Balai Latihan Kerja Ujung Pandang masih dalam Proyek Pembangunan dan saat ini para tenaga instruktur baru menyelesaikan pendidikan.

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

Sejalan dengan itu program beasiswa para instruktur untuk mengikuti latihan di Jepang di laksanakan secara bertahap dimulai dari tahun 1975 sampai dengan 1981 sebanyak 26 orang. Adapun manfaat yang diperoleh para instruktur sekembalinya dari training di Jepang tidak sekedar meningkatkan keterampilan dan menimba pengalaman, tetapi 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) Ujungpandang. 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 tenaga teknis dan suku cadang yang diberikan oleh JICA. Perhatian JICA tak kecil artinya terhadap Balai Latihan Kerja (BLK) Ujungpandang ini adalah informasi yang secara berkesinambungan dari JICA dan Konsulat Jenderal Jepang di Ujungpandang.

Untuk menjawab tantangan saat ini dalam bidang pembangunan, pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja (BLK) mengembangkan sistem 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 pengetahuan 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) Ujang Pandang, berdasarkan 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 dapat diusahakan melalui kerjasama dengan pihak ketiga, dalam hal ini Organisasi Profesi dan Perorangan maupun dengan Instansi pemerintah.

Dana yang digunakan untuk membangun Balai Latihan Kerja Ujang Pandang berasal dari : 1. Pemerintah Jepang
2. Pemerintah Republik Indonesia, yang perinciannya sebagai berikut :

TABEL 1
SUMBER DANA PEMBANGUNAN BALAI LATIHAN KERJA
UJUNG PANDANG TAHUN 1994/1995

| No. ; | Sumber Dana ; | Besarnya (Rp) ; | Prosentase |
|-------------|---------------------|-----------------|------------|
| 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: Balai Latihan Kerja Ujang Pandang, 1995.

Sumber dana yang dipakai untuk membangun proyek Balai Latihan Kerja (BLK) Ujang Pandang berasal dari Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang Republik Indonesia menyediakan dana sebesar Rp. 785.000.000,- (Tujuh Ratus Delapan Puluh Lim Juta Rupiah) atau sekitar 50,64% dari jumlah dana secara keseluruhan. Sedangkan Pemerintah Jepang memberikan bantuan dana 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 pembangunan proyek Balai Latihan Kerja dapat diketahui melalui tabel berikut :

TABEL 2

PENGGUNAAN DANA DARI PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 1994 / 1995

| No. | Sasaran Penggunaan | Jumlah (Rp) | Prosentase |
|---------|--------------------|-------------|------------|
| 1. | Tanah dan Bangunan | 600.000.000 | 74,43 |
| 2. | Biaya penunjang | 90.000.000 | 11,46 |
| 3. | Biaya latihan | 70.000.000 | 8,91 |
| 4. | Lain-lain | 25.000.000 | 3,18 |
| :Jumlah | | 785.000.000 | 100,00 |

Sumber: Balai Latihan Kerja Ujang Pandang, 1995

Penggunaan dana yang berasal dari pemerintah Republik Indonesia terutama ditujukan pada penyediaan tempat pembangunan proyek Balai Latihan Kerja dan faktor-faktor pendukung lainnya. Jumlah dana yang digunakan untuk penyediaan tanah dan bangunannya adalah Rp. 600.000.000 kemudian untuk biaya penunjang sebesar Rp.90.000.000 biaya latihan sebesar Rp. 70.000.000 dan terakhir adalah biaya adalah biaya yang tak terduga sebesar Rp. 25.000.000,- Biaya yang dipakai untuk pembebasan tanah dan pendirian bangunan menyerap dana sekitar 76,43% dari dana yang disediakan pemerintah Indonesia.

Sedang dana yang berasal dari Pemerintah Jepang penggunaannya dapat dilihat melalui tabel berikut:

TABEL 3
 PENGGUNAAN DANA YANG BERSUMBER DARI BANTUAN
 PEMERINTAH JEPANG TAHUN 1994/1995

| No. | Sasaran Penggunaan | Jumlah (Rp) | Prosentase |
|--------|-------------------------------|-------------|------------|
| 1. | Mesin dan Peralatan | 370.000.000 | 48,05 |
| 2. | Pelayanan Tenaga Expert | 350.000.000 | 45,45 |
| 3. | Beasiswa Tenaga Instruktur | 50.000.000 | 6,49 |
| Jumlah | | 770.000.000 | 100,00 |

Sumber: Balai Latihan Kerja Ujang Pandang, 1995

Sasaran penggunaan dan yang berasal dari bantuan Pemerintah Jepang sebesar Rp. 770.000.000,- adalah untuk pengadaan alat-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 di atas, diketahui: Jumlah dana yang diperlukan bagi pengadaan mesin dan peralatan adalah senilai Rp. 370.000.000,- (tiga ratus tujuh puluh juta 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 (tiga ratus lima puluh

ribu rupiah) dan terakhir untuk beasiswa para tenaga Instruktur senilai Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) atau hanya sekitar 6,49% saja dari jumlah keseluruhan dana 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 ketrampilan tenaga kerja.

B. Struktur Organisasi dan Personalia Balai Latihan Kerja

1. Struktur Organisasi

Organisasi Balai Latihan Kerja Ujang Pandang terdiri dari :

- a. Unsur Pimpinan sebagai Kepala Balai Latihan Kerja.
- b. Unsur Pembantu Pimpinan yaitu Sub. Bagian Tata Usaha.
- c. Unsur pelaksana yaitu kelompok Pelatih Tenaga Teknis.

Organisasi Balai Latihan Kerja Ujang Pandang adalah merupakan suatu organisasi yang mempunyai

peranan dan fungsi yang cukup berat dalam rangka menyukseskan penyelenggaraan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Bila sebuah organisasi didalam pencapaian tujuannya memerlukan beberapa anggota sebagai staf pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang berbeda, maka organisasi yang teratur dan sempurna dapat menjadi penuntun terlaksananya tugas-tugas organisasi yang akan dialokasikan kepada masing-masing anggota organisasi.

menurut F.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 pandang:

- 1) Organisasi sebagai wadah, dimana proses atau kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan. Sebagai wadah organisasi perlu memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen. Meskipun demikian perkembangan, semakin kompleksnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, berubahnya tujuan, bergantiannya pimpinan, beralihnya kegiatan,

semuanya dapat merupakan faktor yang selalu menuntut adanya perubahan dalam struktur organisasi. Dalam hal demikian, pola dasar organisasi itu perlu dibuat atas landasan yang kuat dan pemikiran yang matang karena perubahan 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 tetap diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi. Hubungan yang formal ini biasanya tergambar dalam bagan organisasi, sesuai dengan dasar pembentukan organisasi.

Sedangkan hubungan yang sifatnya informal antara orang-orang di dalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi. Tidak perlu terlihat dalam struktur organisasi, juga tidak tergambar dalam bagan organisasi.

Dasar hubungan yang bersifat informal itu adalah :

- a. Hubungan hanya didasarkan pada personal relations
- b. Kesamaan keahlian para anggota organisasi
- c. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
- d. Kesamaan interes dalam kegiatan-kegiatan di luar

Hakikat dari pada organisasi adalah bahwa organisasi itu adalah wadah dan proses antara orang-orang di dalam organisasi. Proses interection itu terdapat antara atasan dengan bawahan, semua atasan dan sesama bawahan. Karena itulah organisasi yang sangat tergantung kepada sifat-sifat, kemampuan dan keterampilan dan hubungan berorganisasi.

Struktur organisasi merupakan kerangka yang dapat memberi gambaran tentang jenis tugas yang ada, hubungan wewenang bagi masing-masing unit organisasi, struktur organisasi juga dapat menunjukkan pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas yang sudah dialokasikan kepada unit-unit pelaksana. Jadi struktur organisasi merupakan penyusunan yang teratur yang dimulai dari pimpinan sampai kepada unit pelaksana yang terdepan.

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

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai organisasi 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 pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan." (1982:7).

Berdasarkan uraian definisi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa di dalam sebuah organisasi terdapat sekurang-kurangnya tiga unsur yaitu:

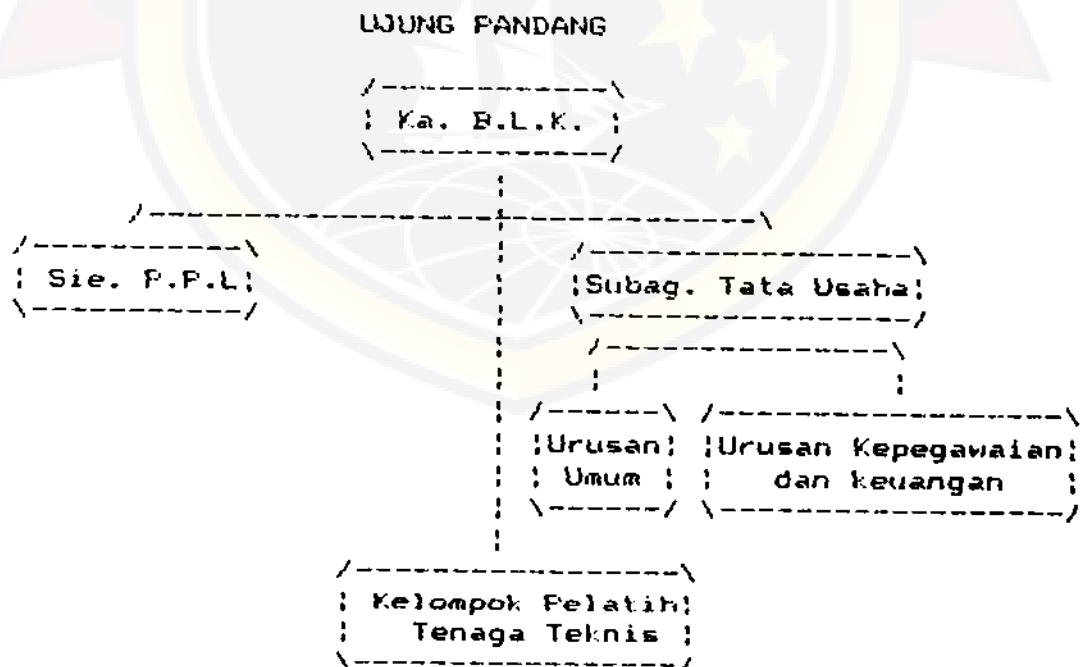
- a. Terdapat dua orang atau lebih.
- b. Ada usaha kerja sama
- c. Ada tujuan yang hendak dicapai.

Tanpa adanya organisasi sebagai wadah, maka mustahil suatu tujuan kerjasama dapat dilakukan. Karena dengan adanya organisasi semua orang 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 usaha wadah yang teratur pasti akan menghasilkan sesuatu usaha yang baik pula. Asal saja organisasi 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 kerjasama yang teratur dan terarah di bawah kepemimpinan seorang atau beberapa orang yang memiliki kemampuan yang memadai. Kualifikasi yang diharapkan untuk seorang pimpinan adalah tergantung pada situasi dan kondisi dari masing-masing organisasi.

Organisasi dan tata kerja Balai Latihan Kerja Ujungpandang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep. 181/Men/1984, sebagaimana diagram berikut :

DIAGRAM 4
STRUKTUR ORGANISASI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)



Sumber: Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, 1994

Berdasarkan skema organisasi Balai Latihan Kerja tersebut di atas, maka dapat dijelaskan 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
- 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 dan 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 :

- a. 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.

b. Dalam melaksanakan tugas/fungsinya bertanggung jawaan kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja.

2. Personalia Balai Latihan Kerja

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

TABEL 5
PERSONIL BALAI LATIHAN KERJA UJUNG PANDANG
MENURUT JABATAN TAHUN 1994/1995

| No. : | Klasifikasi | Frekuensi : | Presentase |
|--------|-------------------|-------------|------------|
| 1. | Staf Administrasi | 22 orang | 24,72 |
| 2. | Tenaga Instruktur | 60 orang | 67,42 |
| 3. | Tenaga Teknis | 7 orang | 7,87 |
| Jumlah | | 89 orang | 100,00 |

Sumber: Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, 1995.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka diketahui bahwa pegawai pada Kantor Balai Latihan

Kerja (BLK) Ujang Pandang terdiri dari Staf Administrasi. Instruktur dan tenaga teknis dengan perincian sebagai berikut : Staf administrasi 22 orang atau sekitarnya 24,72% dari jumlah pegawai secara keseluruhan, tenaga Instruktur 60 orang atau sekitar 67,42% dan Tenaga Teknis 7 orang atau sekitar 7,87% merupakan jumlah yang relatif kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga Instruktur maupun tenaga staf administrasi.

Personil Balai Latihan Kerja Ujang Pandang menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 6
PERSONIL BALAI LATIHAN KERJA UJUNG PANDANG
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN TAHUN 1994/1995

| No. : | Klasifikasi | Frekuensi | Presentase |
|--------|-------------|-----------|------------|
| 1. | S.D | - | - |
| 2. | S.L.T.P | 6 | 6,74 |
| 3. | S.L.T.A | 48 | 53,93 |
| 4. | Sarjana | 32 | 35,96 |
| Jumlah | | 89 | 100,00 |

Sumber: Balai Latihan Kerja Ujang Pandang, 1995.

Sehubungan dengan kenyataan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa personil Balai

Latihan Kerja Ujung Pandang menurut tingkat pendidikan terdiri dari lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sebanyak 6 orang (6,74%), lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dengan frekuensi 48 orang (53,93%) dan yang berstatus Sarjana sebanyak 32 orang (35,96%) sedangkan tamatan Sekolah Dasar tidak ada.

Sedangkan personil Balai Latihan Kerja Ujung Pandang menurut pangkat/golongan dapat disimak melalui tabel berikut :

TABEL 7
PERSONIL BALAI LATIHAN KERJA UJUNG PANDANG
MENURUT PANGKAT/GOLONGAN TAHUN 1994/1995

| No. : | Klasifikasi | Frekuensi : | Presentase |
|--------|--------------|-------------|------------|
| 1. | Golongan I | - | -- |
| 2. | Golongan II | 44 | 49,44 |
| 3. | Golongan III | 42 | 47,19 |
| 4. | Golongan IV | 3 | 3,71 |
| Jumlah | | 89 orang | 100,00 |

Sumber: Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, 1995.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa personil Balai Latihan Kerja Ujung Pandang pangkat/golongan mempunyai klasifikasi: Golongan II (dua) sebanyak 44 orang (49,44%),

golongan III (tiga) dengan frekuensi 42 orang (47,19%) dan golongan IV (empat) mempunyai frekuensi 3 orang (3,71%) sedangkan golongan I (satu) tidak ada.

C. Tujuan Pelatihan

Dengan melalui pelatihan diharapkan tenaga kerja dapat secara efektif dan efisien mendapatkan pengetahuan secara efektif dan efisien mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tambahan sehingga sikap, tingkah laku percakapan, keterampilan dan kemampuannya dapat lebih meningkat sesuai bidang tugas yang akan di gelutinya.

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 diketahuinya, maka ia pun akan lebih mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien dibandingkan dengan sebelum ia mendapatkan latihan.

Tujuan pelatihan adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja, yang memiliki keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka menciptakan kegiatan yang produktif. Pelatihan menyiapkan seorang untuk menjadi terampil sehingga ia mampu mengerjakan sesuatu, disamping itu pelatihan dapat juga meningkatkan keterampilan seorang yang sudah bekerja.

Tujuan Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 181/Men/1984 adalah :

1. memberi latihan keterampilan bagi pencari kerja, dan meningkatkan keterampilan bagi yang sudah bekerja guna memenuhi kebutuhan pasar kerja dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.
2. Membentuk manusia kerja yang terampil disiplin dan produktif." (SK. Men. Tenaga Kerja No. 181/Men/1984).

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian Balai Latihan Kerja. Secara etimologi Balai Latihan Kerja. balai artinya: gedung, rumah atau kantor. Latihan artinya Pelajaran untuk membiasakan diri untuk memperoleh sesuatu kecakapan khusus. Sedangkan kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu.

Dengan demikian apabila suku kata tersebut digabung maka pengertian Balai Latihan Kerja adalah tempat atau kantor untuk mendapatkan kecakapan kerja khusus. Balai Latihan Kerja jika ditinjau dari segi

pendidikan non formal adalah Lembaga Pendidikan yang 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 baik mengenyampingkan 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 Balai Latihan Kerja 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 merealisasi tujuan pendidikan latihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Ujang Pandang, sehingga dicapai objektivitas dalam pelatihan, maka latihan dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Kursus Dasar:

Kursus dasar yaitu memberi, mengejar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk membuat barang-barang atau jasa di bawah pengawasan langsung dari pada Instruktur atau tenaga teknis yang ada di Balai Latihan Kerja dengan menggunakan mesin-mesin dan alat-alat perkakas yang diperlukan.

2. Kursus Lanjutan "

Kursus lanjutan yaitu mengajarkan atau memberi bekal pengetahuan atau keterampilan yang ditujukan kepada kemampuan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan kemampuan sendiri di bawah 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 penyelenggara 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 8

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. | Listrik | 904,5 |
| 7. | Elektronik | 435,5 |
| 8. | Teknologi Kayu | 720 |
| 9. | Bangunan | 630 |
| 10. | Gedung Tataniaga | 600 |
| 11. | Gedung Aneka Jurusan | 153 |
| 12. | Gedung Serba Guna | 600 |
| 13. | G u d a n g | 250 |
| 14. | Gedung Generator | 85 |

Sumber : BLK Ujung Pandang, 1995

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, w. ketuk duco.
2. Mesin Perkakas: a. Kerja bangku, b. Kerja mesin, c. Pengujian bahan logam.

3. Elektronik : 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 plat dan pipa.
6. Bangunan: a. Bangunan kayu, b. Bangunan batu, c. Meubeler (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 Ujungpandang yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo Km. 6,5 Telp. (0411) 316244 Ujungpandang 90233.

Setiap peserta yang telah berhasil menyelesaikan latihan dan memenuhi persyaratan lulus ujian akhir diberikan Sertifikat dan bagi mereka yang tidak lulus diberikan Surat Keterangan telah mengikuti latihan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Program Pendidikan dan Balai Latihan Kerja di Kotamadya Ujung Pandang

1. Fungsi Pendidikan/Latihan

Dalam mengantisipasi keterbatasan atau sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang ada, maka pada setiap pencari kerja atau angkatan kerja tentunya mempersiapkan berbagai bekal diri menghadapi problema ini yang dapat mengantar kepasar kerja sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki, sehingga membuka pemikiran dengan segala daya dan upaya menggapai yang diinginkan untuk bekerja.

Menghadapi problema di atas, bagi segenap tenaga kerja maupun dari pemerintah perlu mendapatkan penanganan yang serius mengenai ketenagakerjaan dengan permasalahannya dengan membekali pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat dan minatnya, sehingga dengan demikian akan memudahkan dalam pendayagunaan kualitas dan kuantitas berdasarkan kebutuhan yang diperlukan baik dari instansi pemerintah maupun dari perusahaan-perusahaan swasta yang memperkejakan sejumlah tenaga kerja.

Sejalan dengan pernyataan itu, maka menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam membina dan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam jumlah yang cukup, guna menunjang program secara menyeluruh dan terpadu yang dengan sendirinya dapat mengurangi dan menekan jumlah angka pengangguran yang lebih besar dibandingkan dengan pangsa pasar yang tersedia.

Untuk itu Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Ujung Pandang selaku penanggung jawab dalam pembinaan dan pandayagunaan tenaga kerja sampai pada pendistribusian tenaga kerja yang diperlukan di perusahaan-perusahaan yang merupakan tugas pekerjaan yang cukup besar dengan membentuk wadah Balai Latihan Kerja sebagai pelaksanaan teknis operasional dalam hal pembinaan tenaga kerja melalui program pendidikan dan latihan. Kesemuanya ini tentunya memerlukan kesiapan dan kematangan baik dari segi sarana dan fasilitas kerja yang tersedia maupun tenaga profesional selaku pendidik (instruktur) dalam menunjang pelaksanaan program pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang telah diterima melalui seleksi yang ketat menyangkut keterbatasan sarana ruangan dan fasilitas yang digunakan dalam mengikuti pendidikan dan latihan di tempat tersebut.

Balai Latihan Kerja sebagai pelaksana utama dalam hal pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja di tuntut untuk lebih jeli meningkatkan kualitas binaannya sesuai dengan tuntutan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai organisasi-organisasi pemerintah maupun di perusahaan-perusahaan swasta yang mengimplementasikan tenaga kerja.

Melihat kondisi ini, maka Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang, tentunya tidak dapat berpangku tangan dengan berpedoman pada sistem atau metode pendidikan dan latihan yang telah diterapkan selama ini tanpa berorientasi pada perkembangan dan kemajuan yang semakin pesat untuk lebih memantapkan program pendidikannya ke arah yang lebih baik dan maju.

Pelaksanaan program pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja di maksudkan untuk memberikan nilai tambah bagi segenap tenaga kerja yang termasuk siswa berupa pembekalan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan berbekal hal tersebut dapat di gunakan untuk mencari pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan-nya, sedangkan tujuan utama program pendidikan ini bagi tenaga kerja yaitu untuk dapat menciptakan

lapangan kerja baru dengan membuka usaha-usaha sendiri (wiraswasta) dan mampu mandiri.

Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang, senantiasa memperhatikan tuntutan dari pasaran kerja dengan tuntutan dari pencari kerja itu sendiri dalam menimba pengetahuan dan keterampilan/kecakapan sesuai dengan tingkatan pendidikan yang dimiliki. Pelaksanaan program pendidikan yang dilakukan selama ini juga mengalami perubahan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dituntut profesional bagi instruktur dalam memberikan pengajaran, sedangkan bagi pencari kerja itu sendiri, sedapat mungkin mampu menerima dan mengaplikasikan teori dan praktek yang telah didapati di tempat tersebut.

Mengingat dengan keterbatasan daya tampung yang di miliki di Balai Latihan Kerja, sehingga dalam pelaksanaan program pendidikan di lakukan penerimaan setiap 6 bulan sekali, yang menyebabkan pada setiap pendaftaran calon peserta didik (siswa) baru selalu dipadati dengan jumlah besar untuk menentukan kelulusan dan diterima sebagai siswa dengan berbagai kriteria penilaian untuk menyaring klasifikasi tingkat pendidikan dengan daya tampung yang tersedia.

Dengan dasar itulah, menjadikan keberadaan Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang untuk berbenah diri atas berbagai keterbatasan yang dimiliki dalam pelaksanaan program pendidikan yang semakin diminati oleh pencari kerja dalam menimba pengetahuan dan memperoleh keterampilan/kecakapan semaksimal mungkin sementara bagi Balai Latihan Kerja itu sendiri merupakan tantangan di masa-masa yang akan datang untuk lebih meningkatkan profesional dalam pelaksanaan program pendidikan dan latihan dengan tetap konsekuen pada kualitas keluarannya dengan memperhatikan dan memperbanyak penguasaan latihan/praktek baik dilingkup Blk maupun di luar/tempat lain.

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan proses pendidikan yang dilakukan selama ini, di mana pada waktu menjelang berakhirnya proses belajar mengajar dilaksanakan ujian akhir, guna menentukan dan mengetahui tingkat kesiapan dan kematangan para peserta didik selama mengikuti pendidikan dan latihan dari berbagai tingkatan pendidikan yang dimiliki, semoga pada gilirannya dapat dipahami hasil perkembangan program pendidikan pengajaran yang telah diberikan pada seluruh siswa.

Selanjutnya bagi setiap siswa yang telah menempuh ujian akhir dan dinyatakan lulus, maka

berhak untuk mendapatkan ijazah berupa sertifikat sesuai dengan macam latihan yang diikuti dan kepada siswa yang dinyatakan tidak lulus tetap mendapatkan surat keterangan telah mengikuti Diklat di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang dan diberikan kesempatan yang mengulang tanpa mengikuti test pada saat pendaftaran dan penerimaan siswa angkatan berikutnya.

Dengan demikian dapat dipahami hasil akhir dari keseluruhan proses pengajaran baik terhadap hasil yang telah dicapai oleh siswa maupun kepada instruktur yang memberikan pengajaran, sehingga dengan mudah dapat dilakukan tindakan perbaikan terhadap berbagai kesalahan-kesalahan untuk lebih memantapkan mengenai metode kerja, sistem pengajaran penggunaan kurikulum yang ditetapkan dan latihan-latihan praktek kerja yang dapat lebih ditingkatkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai program pendidikan dan latihan di lakukan di Balai Latihan kerja Kotamadya Ujung Pandang seperti pada tabel di bawah ini :

Pasal 9

Peserta Pendidikan/Latihan Berdasarkan Jenis
Kelamin dan Macam Latihan Untuk
Tahun Anggaran 1004 -1995

| No. | Macam Latihan | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|--------|----------------------------------|---------------|--------|---------|
| | | Pria | Manita | |
| 1. | Elektronika | 62 | - | 62 org |
| 2. | Bangunan Gedung | 56 | - | 56 org |
| 3. | Tata Usaha Pemb. | 23 | 52 | 75 org |
| 4. | Bangunan Meubel | 25 | - | 25 org |
| 5. | Automotive | 60 | - | 60 org |
| 6. | Tek. Pengelolaan Hasil Pertanian | 34 | 14 | 48 org |
| 7. | Mengetik | 22 | 25 | 47 org |
| 8. | Menjahit | - | 65 | 65 org |
| Jumlah | | 282 | 172 | 454 org |

Sumber Data : Kantor BLK Ujung Pandang, 1995

Daftar tabel 9 yang dimaksudkan di atas adalah menggambarkan para peserta pendidikan/latihan institusional (dalam BLK sendiri) dan peserta pendidikan/latihan non institusional. Pendidikan/latihan institusional meliputi pendidikan/latihan elektronika, bangunan gedung, tata usaha, pembukuan, bangunan meuble dan automotive. Sedangkan tingkat latihan/pendidikan yang disajikan adalah berkisar 4

(empat) bulan atau 990 jam, yang langsung ditampung pesertanya dalam lingkungan BLK Ujung Pandang.

Pendidikan/latihan non-institusional meliputi pendidikan/latihan teknologi pengolahan hasil pertanian, menetik dan menjahit. Sedangkan tingkat latihan/pendidikan yang disajikan kepada peserta hanya berkisar 1 (satu) bulan atau 320 jam.

Adapun mengenai sarana daya tampung dari pada BLK terhadap peserta pendidikan/latihan BLK adalah:

UNIVERSITAS

BOSOWA



TABEL 10
 DAYA TAMPUNG RUANGAN DARI BERBAGAI MACAM
 PENDIDIKAN/LATIHAN DI BLK UNTUK
 TAHUN ANGGARAN 1994/1995

| No.: | Macam Latihan | Jumlah siswa yang tertampung |
|----------|----------------------------------|------------------------------|
| 1. | Elektronika | 65 orang |
| 2. | Bangunan | 80 orang |
| 3. | Tata Usaha pemb. | 80 orang |
| 4. | Automotive | 65 orang |
| 5. | Tek. Pengelolaan Hasil Pertanian | 65 orang |
| 6. | Mengetik | 65 orang |
| 7. | Menjahit | 80 orang |
| 8. | Ruang Gambar | 80 orang |
| 9. | Ruang Teori Umum | 120 orang |
| : Jumlah | | : 720 orang |

Sumber Data : Kantor BLK Ujung Pandang.

Berdasarkan tabel 10 tersebut di atas dapat diketahui bahwa daya tampung dari pada ruangan pendidikan/latihan BLK hanya berkisar 720 orang dari semua pendidikan/latihan.

Disamping itu dapat pula diketengahkan daya tampung dari pada asrama siswa/peserta BLK Ujung Pandang yaitu sebanyak 300 orang peserta/siswa.

Adapun mengenai jumlah pelatih atau instruktur dalam lingkungan BLK Ujung Pandang yang menangani latihan-latihan termasuk di atas, dapat dilihat tabel berikut :

TABEL 11
JUMLAH PELATIH/STRUKTUR BLK UJUNG PANDANG
BERDASARKAN BIDANG KETERAMPILAN DAN JENIS
KELAMIN UNTUK TAHUN ANGGARAN 1994-1995

| No.: | Keterampilan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|----------|---------------------------------|-----------|-----------|----------|
| 1. | Elektronika | 5 | - | 5 org |
| 2. | Bangunan | 8 | - | 8 org |
| 3. | Tata usaha pembukuan | 5 | 4 | 9 org |
| 4. | Automotive | 6 | - | 6 org |
| 5. | Tek. Pengolahan hasil pertanian | 6 | 1 | 7 org |
| 6. | Mengetik | 4 | 2 | 6 org |
| 7. | Menjahit | - | 6 | 6 org |
| 8. | Gambar | 4 | 2 | 6 org |
| : Jumlah | | : 38 | : 15 | : 53 org |

Sumber data: Kantor BLK Ujung Pandang

Tabel 11 di atas ini menggambarkan volume pelatih/instruktur yang masing-masing dalam bidang

keterampilan terbagi beberapa macam jurusan, dan kadang-kadang setiap instruktur hanya memegang satu mata pelajaran dengan waktu 45 menit per-mata pelajaran. Selanjutnya para instruktur/pelatih terdiri dari 22 orang tenaga honorer dan 31 tenaga tetap yang diperbantukan langsung dari Departemen Tenaga Kerja RI. cq. Direktorat Bina Guna melalui Pusat Latihan Kerja yang ada di Jakarta.

Adapun bagi pencari kerja yang ingin mendapatkan pendidikan/latihan dari BLK Ujung Pandang harus dilengkapi dengan persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

1. Terdaftar di kantor DEPNAKER yang ada di Sulawesi Selatan.
2. Berumur 16 tahun ke atas serta sehat fisik dan mental.
3. Membawa foto copy ijazah terakhir dan surat-surat kelengkapan lainnya serta memperlihatkan aslinya sewaktu mendaftar.
4. Memenuhi persyaratan pendidikan minimal yang telah ditentukan untuk setiap jurusan.
5. Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan keterangan dari Kepolisian setempat.
6. Foto copy KTP atau keterangan bermukim sebanyak 4 (empat) lembar.

7. Pas foto ukuran 4 x 3 cm hitam putih, sebanyak 5 (lima) lembar.
8. Semua surat-surat dan kelengkapan berkas lainnya diserahkan (disetor) dalam keadaan dibundel dalam sebuah map dirangkap 2 (dua).
9. Lulus test masuk/seleksi.

Jumlah peserta/siswa yang ada pada tabel 9 di atas berdasarkan hasil jumlah peserta/siswa insti-tusional dan non-institusional yakni : 282 orang peserta/siswa institusional ditambah dengan 172 orang peserta/siswa non institusional, jadi jumlah keseluruhan adalah 454 orang peserta/siswa. Olehnya dengan tolak ukur tersebut hingga penulis hendak menjelaskan bahwa dengan populasi 443 orang yang mendapat pendidikan di BLK Ujung Pandang, dapat dikatakan rata-rata persentase (%) pendidikan formal dari peserta/siswa secara keseluruhan berkisar :

1. Siswa/peserta yang berpendidikan SD adalah 18,8%
2. Siswa/peserta yang berpendidikan SLTP adalah 26%
3. Siswa/peserta yang berpendidikan SLTA adalah 41,2%.
4. Siswa/peserta yang berpendidikan sarjana (PR) adalah 13%.

Peserta/siswa yang berpendidikan formal ter-maksud dapat diketahui bahwa dari populasi 45

orang yang memiliki pendidikan formal mengikuti latihan keterampilan di BLK Ujung Pandang, mayoritas peserta/siswa adalah dari tingkat pendidikan SLTA dengan jumlah 42,2%.

Evaluasi Hasil-hasil yang Dicapai

Adapun hasil pelaksanaan yang dicapai oleh BLK Ujung Pandang dalam tahun anggaran 1994 - 1995 dari macam-macam latihan/pendidikan berdasarkan hasil evaluasi akhir yang dikatakan "lulus" sebagai tenaga kerja teknis. Dengan jumlah 454 orang peserta/siswa (tabel 9) dari berbagai macam latihan/pendidikan yang diselenggarakan oleh BLK Ujung Pandang. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut :

TABEL 12

JUMLAH PESERTA/SISWA PENDIDIKAN INSTITUSIONAL DI
BLK BERDASARKAN MACAM LATIHAN DAN KELURAHAN
UNTUK TAHUN ANGGARAN 1994 - 1995

| No | Macam Latihan | Peserta/Siswa | | Jumlah |
|--------|---------------|---------------|-------------|-----------|
| | | Lulus | Tidak Lulus | |
| 1 | Elektronika | 58 | 4 | 62 orang |
| 2 | Bgn. Gedung | 56 | - | 56 orang |
| 3 | TU Pembukuan | 67 | 8 | 75 orang |
| 4 | Bgn. Meubel | 22 | 3 | 25 orang |
| 5 | Automotive | 54 | 6 | 60 orang |
| Jumlah | | 257 | 21 | 278 orang |

Sumber data : Kantor BLK Ujung Pandang.

Keterangan termaksud di atas (tabel 12) menggariskan bahwa peserta/siswa untuk macam-macam latihan yang berjumlah 278 orang mengikuti pendidikan institusional di BLK Ujung Pandang. Ternyata hanya 257 orang yang lulus dan dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang terampil sedangkan 21 orang dinyatakan tidak lulus. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis terhadap beberapa orang tenaga instruktur. Menyatakan bahwa ketidak luluhan itu disebabkan antara lain ada yang mengundurkan diri. Sakit, tidak

tahan tinggal di asrama dan faktor yang mempengaruhi lainnya.

Jadi persentasi yang ditarik oleh penulis, bahwa jumlah tenaga kerja yang dapat dihasilkan oleh BLK Ujung Pandang untuk tahun anggaran 1994 - 1995 dimana yang dimaksud disini adalah pendidikan/latihan institusional yakni berkisar 92,44%. Sedangkan hasil tersebut yang dapat disalurkan pada Departemen Tenaga Kerja (tabel IV) hanya 180 orang. Sehingga dapat dikatakan dari jumlah yang lulus 257 orang dan yang tersalurkan sebanyak 180 orang berarti berkisar 70% yang dapat dikatakan produktif tahun anggaran 1994 - 1995 pada pendidikan institusional.

Sedangkan hasil yang dicapai penyelenggaraan pendidikan/latihan non-institusional yang diikuti oleh 160 orang peserta/siswa untuk tahun anggaran 1994 - 1995 dan dapat dinyatakan dalam tabel berikut ini :

TABEL 13
 JUMLAH PESERTA/SISWA PENDIDIKAN NON-INSTITUSIONAL
 DI BLK BERDASARKAN MACAM LATIHAN DAN KELULUSAN
 UNTUK TAHUN ANGGARAN 1994 - 1995

| No | Macam Latihan | Peserta/Siswa | | Jumlah |
|--------|-----------------------------------|---------------|-------------|-----------|
| | | Lulus | Tidak Lulus | |
| 1 | Tek. Pengelolahan Hasil Pertanian | 48 | - | 48 orang |
| 2 | Mengetik | 41 | 6 | 47 orang |
| 3 | Menjahit | 58 | 7 | 65 orang |
| Jumlah | | 147 | 13 | 160 orang |

Sumber data : Kantor BLK Ujung Pandang.

Dalam tabel 13 tersebut menerangkan bahwa hasil pendidikan/latihan keterampilan yang dilaksanakan oleh BLK Ujung Pandang terhadap pendidikan non-institusional tahun anggaran 1994 - 1995. Dimana yang dinyatakan lulus adalah 147 orang. Sedangkan yang dinyatakan tidak lulus sebanyak 13 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa persentase kelulusan hanya berkisar 88,75% dari jumlah 160 orang peserta/siswa yang mengikuti pendidikan/latihan.

Jadi 88,75% yang dianggap sebagai tenaga kerja siap pakai untuk seluruh permintaan dari instansi pemerintah, perusahaan negara maupun swasta di wilayah Sulawesi Selatan khususnya. Tapi walaupun

demikian dari 88,75% itu hanya dapat tersalurkan dalam lapangan pekerjaan adalah 91 orang (tabel 13). Berarti yang dikatakan produktif sebagai tenaga siap pakai. Baru berkisar 61.9% dari 147 orang.

Sehingga kalau di kumulatifkan produktifitas antara tenaga kerja hasil pendidikan institusional dan tenaga kerja hasil pendidikan/latihan non-institusional berdasarkan kelulusan adalah 147 orang tambah 257 orang (tabel 12 + tabel 13 yang lulus) sama dengan 404 orang. dari jumlah peserta/siswa 454 orang (tabel 9). Berarti tenaga kerja siap pakai yang diproduksi hanya berkisar 88,95%. Sedangkan yang sempat tersalurkan dari kedua komponen pendidikan yakni institusional dan non-institusional adalah 271 orang (tabel 12 + Tabel 13) dari yang lulus sebanyak 404 orang. Berarti hanya 67% yang dihasilkan produk BLK Ujung Pandang sudah dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintahan maupun perusahaan negara atau swasta.

B. Pelaksanaan Monitoring Balai Latihan Kerja Terhadap Siswa Yang Telah Lulus

Menjadi tugas dan tanggung jawab bagi pimpinan beserta segenap pembantu dan pelaksana Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang dalam upaya memantapkan pelaksanaan program pendidikan dan latihan bagi seluruh

pencari kerja serta keperdulianya kepada siswa yang telah mengikuti pendidikan dengan senantiasa melakukan pemantauan dan monitoring atas perkembangan yang telah dicapai peserta didik dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan terutama kepada yang telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan di mana dia bekerja.

Pelaksanaan monitoring terhadap siswa yang telah mengikuti program pendidikan dan latihan di lakukan oleh pimpinan beserta kepala seksi PFL yang terjun langsung dan setiap perusahaan-perusahaan untuk mengecek dan mendapatkan keterangan dan informasi mengenai tingkat penguasaan dan aplikasi pengetahuan dan keterampilan pihak yang diperlihatkan pada tempat kerjanya dengan mencatat identitasnya dan hasil kerja yang telah dicapai di perusahaan tersebut.

Dengan cara ini, para petugas dengan mudah mengetahui peserta didik yang telah dibina di Balai Latihan Kerja untuk selanjutnya di catat dan diregistrasi guna menjadi bahan pelaporan kepada pimpinan. Demikian pula mengenai kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan pada perusahaan ia bekerja dengan melihat tingkat kepekaan dan penguasaan terhadap tugas yang di bebankan kepadanya, sehingga dapat dipahami juga terhadap kualitas proses pengajaran yang telah diberikan bagi tenaga pendidik atau instruktur guna

dijadikan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki dan mengintrospeksi dalam proses belajar mengajar di Balai Latihan Kerja itu sendiri.

Pelaksanaan monitoring ini dilaksanakan pada setiap bulan yang sasarannya pada organisasi perusahaan-perusahaan swasta yang memperkerjakan banyak tenaga kerja baik sebagai tenaga teknis operasional maupun tenaga administrasi (staf) di tempat kerjanya masing-masing. Keseluruhan dari pelaksanaan monitoring dilakukan untuk mengetahui tingkat kualitas dan kuantitas dari para alumni Balai Latihan Kerja (BLK) yang bekerja di berbagai tempat untuk dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dan penilaian atas hasil kerja yang telah dicapai dan segala keterbatasan/kelemahan yang masih dihadapi di tempat kerjanya masing-masing untuk selanjutnya dapat dijadikan pegangan dalam menyusun dan memantapkan program-program pendidikan dan latihan di masa-masa yang akan datang dan terpenting disini adalah perlunya dipersiapkan pendidikan dan latihan khusus sebagai tambahan berdasarkan hasil monitoring dari tingkat kesulitan dalam pekerjaan di perusahaan tempat kerjanya.

Sejalan dengan itu pula dengan pelaksanaan monitoring ini dapat di jadikan pegangan bagi pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui penyampaian pelaporan dari bawahannya untuk

dijadikan sebagai tindak lanjut dalam memperbaiki berbagai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan program yang dimiliki, sedangkan bagi program kerja lainnya yang sudah dianggap baik untuk terus di tingkatkan di masa-masa yang akan datang.

Konsep mengenai pelaksanaan monitoring di Balai Latihan Kerja adalah dengan melalui pemantauan para alumni/siswa yang telah mendapatkan pendidikan. Artinya dapat memonitoring para alumni yang telah bekerja dengan melihat kemampuan dan keterampilan/kecakapannya yang maksimal dapat ditonjolkan di tempat kerja masing-masing.

Adapun pelaksanaan monitoring yang diterapkan dalam lingkungan Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang dengan melalui tiga cara yaitu :

1. Temu rama
2. Kunjungan ke perusahaan
3. Alumni datang melapor ke BLK

1. Temu rama

Temu rama yang dilakukan oleh pihak BLK Ujung Pandang dalam rangka memonitoring siswa yang sudah bekerja adalah dengan mengadakan kontak dengan para alumni melalui pihak perusahaan. Temu rama ini dilakukan sesuai dengan surat tugas dari Kepala BLK. Surat tugas yang dikeluarkan kepala BLK biasanya disesuaikan juga dengan hasil pelaksanaan Pendidikan

dan Latihan (DIKLAT) atau jumlah siswa yang telah dihasilkan.

Materi temu rama antara pihak BLK dengan perusahaan yang menggunakan jasa alumni berkisar pada kualitas alumni dari segala aspek yang melingkupinya.

Kualitas alumni utamanya dimonitoring sejauh mana alumni itu dapat menerapkan pengetahuan yang telah di peroleh dari pendidikan dan latihan (DIKLAT) yang telah diselenggarakan oleh BLK.

Hasil yang diperoleh dalam temu rama ini nampaknya cukup bervariasi. Sesuai dengan pola monitoring yang ingin melihat aspek pengetahuan (knowledge) dan aspek Psikomoterik). Hal ini yang paling menentukan faktor pribadi alumni. Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan oleh pihak BLK mengenai kualitas almuni ini antara lain dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 14
KEMAMPUAN MEMAHAMAN

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Mengerti | 5 | 50 |
| Kurang Mengerti | 3 | 30 |
| Tidak Mengerti | 2 | 20 |
| Jumlah | 68 | 100,00 |

Sumber : Hasil Dlahan Kuesioner, 1995

Tabel tersebut di atas menunjukkan tingkat pemahaman alumni atas pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan yang telah diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang. pada tabel 14 diatas menunjukkan bahwa dari 10 responden yang terdiri dari alumni yang sudah bekerja pada berbagai perusahaan tersebut 5 orang (50%) yang mengerti, 3 orang (30%) yang kurang mengerti dan hanya 2 orang (10%) yang tidak mengerti.

Pendidikan dan latihan yang diadakan oleh BLK Ujung Pandang tentu saja berharap agar dapat menerapkan pengesahan dan keterampilan yang telah diperolehnya.

Kemampuan menerapkan pembekalan yangtelah di terimanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 15
KEMAMPAUN MENERAPKAN

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Mampu | 6 | 60 |
| Kurang mampu | 3 | 30 |
| Tidak mampu | 1 | 10 |
| Jumlah | 10 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 1995

Tabel di atas didiskripsikan mengenai kemampuan menerapkan pengetahuan bagi alumni. Pada tabel itu menunjukkan bahwa 6 orang (60 %) alumni yang mengatakan mampu menerapkan pengetahuan yang telah diikutinya, 3 orang (30%) alumni yang kurang mampu menerapkan dan 1 orang (10 %) yang mengatakan sama sekali tidak mampu. Kedua belas proses ini baru dapat menerapkan ilmunya setelah bimbingan khusus dari pihak pembinaan perusahaan.

2. Kunjungan ke Perusahaan

Kunjungan ke perusahaan tujuanny sama dengan konsepsi temu rama hanya saja pada program kunjungan kepuasaan dari pihak Balai Latihan Kerja, sedangkan banyak berasal dari pihak Balai Latihan Kerja, sedangkan temu rama biasanya dilakukan atas tunangan

dari pihak instansi, dan sumber data lebih banyak diperoleh dari pihak perusahaan mengenai alumni yang diperkajakannya. Dalam kunjungan ke perusahaan biasanya digunakan pula sebagai tahap evaluasi bagi pihak BLK dalam melaksanakan fungsinya yang lain. Misalnya memantau atau memonitoring tentang kelayakan bekerja baik instansi pemerintah maupun instansi swasta.

3. Alumni Yang Datang Melapor ke BLK

Dalam pelaksanaan monitoring oleh BLK terdapat satu pola yang cukup dapat dijadikan data untuk menghimpun kegiatan para alumni yaitu datang melaporkan diri pada BLK. Konsep ini selain memudahkan tugas BLK juga sekaligus dapat dijadikan saluran yang dapat menjangkau data sebanyak mungkin.

Alumni yang melaporkan diri itu bukan hanya yang sudah bekerja melainkan juga mereka melaporkan diri karena mereka belum memperoleh pekerjaan.

Pada tahun akademik 1993/1994 dan 1994/1995 jumlah alumni secara keseluruhan sebanyak 1.391 orang yang datang melaporkan diri pada BLK seluruhnya 701 orang. Dengan perincian sebagai berikut :

TABEL 16
ALUMNI BLK YANG DATANG MELAPOR

| Jenis jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|--------------------|-----------|------------|
| Yang bekerja | 470 | 67,08 |
| Yang belum bekerja | 231 | 32,95 |
| Jumlah | 701 | 100,00 |

Sumber : Hasil Wawancara, 1995

Hasil Monitoring Yang Dilakukan Oleh BLK Ujungpandang

Hasil monitoring yang dimaksudkan dalam hal ini adalah jumlah keseluruhan alumni tahun akademik 1993-1994 dan 1994/1995 yang sempat terpantau baik yang bekerja maupun yang belum bekerja.

Adapun hasil monitoring yang telah dilakukan oleh BLK Ujung Pandang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 17
HASIL MONITORING

| Hasil Monitoring | Frekuensi | Prosentase |
|------------------------|-----------|------------|
| Alumni yang bekerja | | |
| a. Instansi Pemerintah | 30 | 2,16 |
| b. Instansi Swasta | 437 | 31,42 |
| c. Mandiri | 3 | 0,2 |
| Alumni yang menganggur | 921 | 66,22 |
| Jumlah | 1.391 | 100,00 |

Sumber : Hasil wawancara, 1995

Pada tabel 17 dapat kita lihat alumni yang sudah bekerja seluruhnya berjumlah 470 orang (33,78%) dengan perincian 30 orang (2,16%) yang bekerja di instansi pemerintah, 437 orang (31,42%) yang bekerja di instansi swasta dan 3 orang (0,2%) yang mandiri sedang yang masih menganggur diproyeksikan sekitar 921 orang atau (66,22%).

Tabel tersebut di atas menggambarkan mengenai hasil implementasi fungsi monitoring yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang dari tahun akademik 1993/1994 hingga 1994/1995.

Selain distribusi alumni yang bekerja dan yang belum bekerja, dalam pelaksanaan monitoring juga dilakukan pemantauan untuk menilai :

1. Kualitas alumni
2. Pengembangan minat dan bakat
3. Tingkat kedisiplinan
4. Tingkat kepekaan

Informasi mengenai keempat tersebut di atas diperoleh dari pihak perusahaan yang terdiri dari pimpinan perusahaan, bagian personalia dan para pembina tenaga kerja, di masing-masing lembaga. Selanjutnya informan dari pihak lembaga tempat para pekerja alumni bekerja sebanyak 10 orang.

Penilaian informan tentang kualitas alumni yang selama ini dipantau oleh pihak lembaga tempat alumni

bekerja dapat kita lihat pada Tabel 18.

TABEL 18
PENILAIAN INFORMAN PEMERINTAH DAN SWASTA
TERHADAP KUALITAS ALUMNI

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Berkualitas | 5 | 50,00 |
| Kurang berkualitas | 3 | 30,00 |
| Tidak berkualitas | 2 | 20,00 |
| Jumlah | 10 | 100,00 |

Sumber : Hasil Wawancara, 1995

Pada tabel 18 tergambar mengenai bobot kualitas alumni yang telah bekerja pada berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Pada tabel tersebut nampak bahwa 5 orang (50,00%) dari 10 informan yang menyatakan baik, 3 orang (30,00%) yang menyatakan kurang baik dan 2 orang (20,00%) yang menilai tidak baik.

Selanjutnya dapat kita lihat penilaian informan tentang kesesuaian minat dan bakat alumni yang telah bekerja pada instansi yang dipimpinnya. Penilaian tersebut dapat kita lihat pada tabel 11 dibawah ini :

TABEL 19
KESESUAIAN MINAT DAN BAKAT ALUMNI

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sesuai | 4 | 40,00 |
| Kurang sesuai | 3 | 30,00 |
| Tidak sesuai | 3 | 30,00 |
| Jumlah | 10 | 100,00 |

Sumber : Hasil Wawancara, 1995

Tabel diatas dipaparkan mengenai kesesuaian antara minat dan pendidikan yang diperoleh dengan pekerjaan. Maksudnya bahwa terdapat diantara mereka yang ditempatkan tidak sesuai dengan jurusannya. Terdapat pula diantara alumni yang meskipun telah mendalami suatu jurusan yang ditekuni ketika mengikuti pendidikan dan pelatihan di BLK namun setelah bekerja minat dan bakatnya tiba-tiba berubah.

Data ini menunjukkan jumlah yang sama antara salah penempatan dan bergesernya minat yaitu : 4 orang (40,00%) yang menilai sesuai, 3 orang (30,00) yang menilai kurang sesuai, dan 3 orang (30,00%) lagi yang menilai tidak sesuai. Penilaian semacam ini diperoleh atas responden tatkala ia melakukan tugas pembinaan serta hasil minitoring yang dilakukan tiap instansi.

Masalah kedisiplinan acapkali mengalami masalah umum yang dihadapi oleh lembaga pemakai tenaga kerja. Demikian pula bagi para alumni BLK menurut data yang peneliti peroleh dari informan digambarkan pada tabel berikut ini :

TABEL 20
PENILAIAN INFORMAN PEMERINTAH DAN SWASTA
TENTANG TINGKAT KEDISIPLINAN

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Disiplin | 4 | 40,00 |
| Kurang disiplin | 4 | 40,00 |
| Tidak disiplin | 2 | 20,00 |
| Jumlah | 10 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian lapang, 1995

Tabel 20 menggambarkan mengenai penilaian informan mengenai tingkat kedisiplinan alumni di BLK yang bekerja pada insatnsi yang mereka kelolah. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa 4 orang (40,00%) yang menilai disiplin, 4 orang (40,00%) yang menilai kurang disiplin dan selanjutnya 2 orang (20,00%) yang menilai tidak disiplin.

Selanjutnya dapat pula dikemukakan penilaian informasi atas tingkat kepekaan alumni BLK yang bekerja pada instansi yang dikelolanya. Pada tabel 13

dapat kita lihat hasil penilaian informan sebagai berikut :

TABEL 21

PENILAIAN INFORMAN PEMERINTAH DAN SWASTA
TENTANG TINGKAT KEPEKAAN ALUMNI
BLK UJUNG PANDANG

| Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------|-----------|------------|
| P e k a | 5 | 50,00 |
| Kurang peka | 3 | 30,00 |
| Tidak ada | 2 | 20,00 |
| Jumlah | 10 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian lapang, 1995

Tabel 21 menggambarkan penilaian informan mengenai tingkat kepekaan para alumni BLK yang bekerja pada instansi yang dikelolanya. Pada tabel tersebut tampak bahwa 5 orang (50,00%) yang menyatakan peka, 3 orang (30,00%) yang menyatakan kurang peka dan 2 orang (20,00%) yang menilai tidak peka.

Penilaian tentang alumni BLK yang sudah bekerja itu pada saat bimbingan dilakukan untuk masing-masing pihak instansi baik langsung maupun secara tidak langsung.

Bertolak dari beberapa hasil penemuan - data tersebut di atas maka dapatlah dianalisa sebagai permasalahan beriku ini. Pada pembahasan sebelumnya

telah dipaparkan bahwa tujuan kurikulum pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Ujung Pandang secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Diharapkan agar siswa dapat mengerti atau memahami materi pendidikan dan latihan yang telah diperolehnya.
2. Selain memahami materi pelatihan peserta juga diharapkan dapat menerapkannya.

Tingkat pemahaman peserta (alumni) pendidikan dan latihan BLK Ujung Pandang sesuai dengan data nampaknya cukup bervariasi yaitu 53,19% yang mengerti, 31,91% kurang mengerti dan 14,89% yang tidak mengerti.

Bagi ke 53,19% yang mengerti itu tak jadi soal lagi sisa yang perlu dipertajam adalah kemampuan menerapkannya yang masih perlu mendapat perhatian bahwa masih terdapat 31,91% yang kurang mengerti atau memahami materi pelatihan yang telah diperolehnya, bahkan terdapat 14,89%, yang tidak mengerti. Dengan demikian maka menyulitkan bagi alumni di dalam menerapkan pengetahuannya ke 53,19% sesuai data tabel 1 yang mengerti itu belum mutlak mereka dapat menerapkannya dengan baik apalagi bagi yang kurang mengerti dan tidak mengerti.

Pada tabel yang lain yaitu tabel 15 didiskripsikan mengenai kemampuan menerapkan. Tingkat

kemampuan alumni BLK juga cukup bervariasi yaitu, 48,52% di antara alumni menurut hasil penilaian pihak instansi yang mampu menerapkan hasil pelatihan yang telah diperolehnya, 35,29% yang kurang mampu dan 16,17% yang tidak mampu.

Disini jelas terlihat bahwa bagi alumni yang telah mengerti atau memahami materi pelatihan tidak seluruhnya mampu menerapkannya dari 51,47% yang mengertii hanya 48,12% yang mampu menerapkan, berarti dalam hal ini ada selisih sebanyak 2,95%. Bagi 35,29% alumni yang tidak mampu menerapkan hasil pelatihan yang diperolehnya antara lain disebabkan oleh faktor pergeseran minat, kedisiplinan dan tingkat kepekaan yang rendah, kedisiplinan dan tingkat kepekaan yang rendah. Demikian pula terhadap 46,17% alumni yang tidak mampu menerapkannya.

Para monitoring dari hasil laporan alumni oleh BLK Ujung Pandang pada tahun Akademik 1993/1994 dan 94/1995 oleh pihak BLK Ujung Pandang telah memperoleh data bahwa dari 1.391 alumni yang dihasilkan sejak tahun 1993 sampai dengan 1995 dapat dirinci sebagai berikut :

67,05% yang sesudah bekerja diantaranya 2,16% yang bekerja di instansi pemerintah, 31,42% yang bekerja pada instansi swasta dan yang mandiri 0,2%.

Data ini menunjukkan bahwa sebahagian besar alumni yang bekerja pada bidang swasta yang perlu diteliti lebih lanjut adalah mengupayakan 0,2% alumni yang dapat mandiri pada hal ini merupakan salah satu tujuan utama yang ingin dicapai oleh pihak Depnaker dalam menyelenggarakan pelatihan. Hal ini penyebabnya tentu saja pertama adalah soal dana.

Selain peneliti mengadakan wawancara langsung dengan alumni BLK Ujung Pandang yang sudah bekerja peneliti juga melakukan wawancara dengan informan sebanyak 10 orang sebagai pengelola dari berbagai perusahaan hasilnya menunjukan antara lain bahwa : 50,00 % diantara 10 informan yang menilai bahwa kualitas alumni baik, 30,00% yang menilai kurang baik, dan 20,00% yang menilai tidak baik.

Pada data ini nampak bahwa tuntutan kualitas dari konsumen penyerap kerja masih cukup jauh dari harapan, ke 30,00% yang kurang berkualitas dan 20,00% yang tidak berkualitas merupakan realita bahwa sebagian tugas dalam BLK Ujung Pandang dalam menyelenggarakan pelatihan tidak tercapai.

Faktor minat dan bakat serta kesesuaian pengetahuan sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Sesuai dengan hasil penemuan data yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa banyak diantara alumni yang ditempatkan tidak sesuai dengan minat dan

bakatnya serta juga terdapat diantara alumni yang nantinya bekerja setelah bekerja pada suatu instansi.

Hal ini jelas bahwa pada Tabel 19 yaitu 40,00% diantara informan yang menilai bahwa penempatan dan minat alumni sesuai, 30,00% yang menilai kurang sesuai dan 30,00% alumni tidak sesuai. Inipun merupakan antara lain kendala dalam rangka pencapaian tujuan.

Selain faktor kurang tepatnya penempatan dan bergesernya nilai minat bagi alumni faktor yang lain berpengaruh pada pencapaian kualitas produktifitas kerja adalah faktor kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan alumni yang sudah bekerja menurut penilaian informasi adalah 40,00% diantara alumni disiplin, 40,00% juga yang kurang disiplin dan 20,00% yang tidak disiplin. Penilaian ini didasarkan oleh hasil pemantauan yang dilakukan oleh pihak perusahaan melalui DP3.

Selain ketidak sesuaian minat dan tingkat kedisiplinan masalah kualitas dan produktifitas kerja alumni BLK Ujung Pandang juga dipengaruhi oleh tingkat kepekaan pribadi dalam menerima arahan.

Pada Tabel 21 nampak bahwa 50,00% diantara alumni yang peka dan 30,00% alumni kurang peka serta 20,00% yang tidak peka. Tingkat kepekaan dimaksudkan disini adalah kemampuan alumni dalam menjabarkan hasil pengarahan pimpinan perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada tabel 17 juga nampak bahwa lebih banyak diantara peserta yang menganggur ketimbang yang sudah bekerja yaitu: 66,22% yang menganggur dan yang bekerja 33,78%. Pengangguran alumni itu selain disebabkan oleh faktor kurangnya lowongan kerja juga disebabkan hambatan modal (dana) yang memadai sehingga alumni yang berhasrat untuk mandiri tidak dapat terkabulkan.

C. Masalah-masalah yang timbul dari pelaksanaan program BLK Ujung Pandang.

1. Pengadaan Sarana dan Prasarana

BLK Ujung Pandang merupakan sarana pendidikan yang mampu merubah kehidupan sosial terhadap penduduk pencari kerja untuk menciptakan suatu kehidupan yang layak bagi kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai yang dituangkan dalam rencana kebijaksanaan-kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kaitan maksud tersebut tdaik berarti hanya berpijak pada garis ketentuan yang tidak kondisi sosial, budaya maupun peradaban daerah, seperti Sulawesi Selatan, yang tentunya, jika pengadaan sarana itu disiapkan dan patut mempengaruhi lahirnya suatu perubahan terhadap kehidupan sosial, maka perlu pula mendapat dukungan prasarana edukatif yang merupakan sebagai suatu sub

sistim di dalam lingkup sistim penyelenggaraan pendidikan/latihan.

Berdasarkan pembahasan terdahulu, dapat diketahui bahwa kesiapan dari BLK Ujung Pandang terhadap sarana yang ada menggambarkan suatu keterbatasan penyediaan dengan daya tampung yang relatif rendah (tabel 10), berdasarkan pertambahan siswa/peserta tiap tahunnya yang senantiasa mengharapkan suatu pendidikan dan latihan sebagai bekal dalam berpacu untuk memperoleh lapangan pekerjaan. Di lain pihak, perlu pula dijelaskan bahwa penyediaan prasarana tenaga instruktur (tabel 11) masih sangat terbatas, dibandingkan dengan jumlah pertambahan siswa/peserta (tabel 1) dalam setiap tahunnya.

Pada sisi lain, bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan/latihan oleh BLK terhadap 2 (Dua) komponen yakni institusional dan non institusional untuk tahun anggaran 1993-1994, banyak menghadapi masalah khususnya sarana dan prasarana termasuk segi aktivitas pelaksanaan termasuk belum adanya keseragaman penetapan jenis latihan termasuk kurikulum yang disesuaikan (tabel 12 s/d 13) dengan kebutuhan kondisi pasar tenaga kerja, kurangnya kemampuan personal instruktur baik dalam kualitas maupun kuantitas (tabel 18), termasuk keterbatasan

kapasitas Balai Latihan Kerja (tabel 8) dan peralatan-peralatan latihan utamanya peralatan pendidikan yang kadang-kadang tidak seimbang dengan target evaluasi yang ada (tabel 20), serta belum adanya perencanaan penggunaan tenaga kerja yang mantap dalam hal pemilihan kejuruan yang harus diberikan pada calon-calon pencari kerja serta tingkat keterampilan yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan permintaan baik dari instansi pemerintah maupun dari perusahaan negara/swasta, sehingga menyebabkan kurangnya lekatan-lekatan BLK Ujung Pandang yang tertampung dalam lapangan kerja (tabel 10 dan 11). Masih terdapatnya tenaga-tenaga honorer dalam lingkungan BLK Ujung Pandang yang sampai saat sekarang ini ikut melaksanakan penyelenggaraan pendidikan/latihan terhadap peserta/siswa yang bertindak sebagai instruktur. Prasarana jalan dalam lingkungan kompleks BLK Ujung Pandang yang ikut menunjang komunikasi pelaksanaan, sudah sebagian besar mengalami kerusakan, sehingga dengan demikian bila musim hujan dapat memperlambat jalannya komunikasi antar peserta, administrasi pelaksanaan dan tenaga-tenaga instruktur yang ingin memberikan latihan.

Implikasi dari pada pengadaan sarana dan prasarana latihan termaksud dari kesemuanya itu,

juga menyebabkan keterbatasan peralatan administrasi kantor seperti mesin ketik/komputer, mesin stensil dan mesin foto copy. Disamping itu keterbatasan peralatan pelatihan khususnya pada bagian latihan yang bersifat non institusional, dibanding dengan jumlah siswa/peserta sebagai target kuantitatif dalam setiap tahun anggaran pelaksanaan. Demikian juga dalam penyediaan anggaran rutin menyebabkan belum disediakannya pengadaan sarana transportasi utamanya untuk modal unit pengangkutan peralatan, bahan dan instruktur untuk modal unit pengangkutan peralatan, bahan dan instruktur ke lokasi latihan/pendidikan non institusional.

Untuk kelancaran pendidikan/latihan non institusional dan institusional khususnya peserta latihan keterampilan bagi pencari kerja yang berlokasi di daerah-daerah, kecamatan dan tingkat kelurahan dari lokasi satu ke lokasi yang lain, dirasakan kesulitannya dalam hal fasilitas atau sarana dan prasarana transportasi yang sangat terbatas, dan dipergunakan sebagai alat keperluan operasional untuk monitoring proyek pelaksanaan maupun pengangkutan peralatan peserta/siswa. Demikian juga tentang penyediaan biaya pelaksanaan upacara atau cara resmi yang dihadiri oleh berbagai unsur instansi pemerintah maupun perusahaan negara/

swasta, dalam mendatangkan para tamu dari instansi termaksud adalah sebagai salah satu motivasi informasi untuk promosi, hal ini dirasakan pelaksanaannya tidak terlalau memadai karena dana/biaya yang disediakan untuk itu sangat terbatas.

Dalam rangka pengembangan yang lebih cepat bagi siswa-siswa yang telah berhasil menyelesaikan latihannya biasanya banyak terbentur pada sektor peralatan (alat-alat kerja), mengingat keterbatasan pengadaan alat-alat yang dibutuhkan untuk keperluan alat-alat kerja di daerah-daerah utamanya di lingkungan-lingkungan pedesaan harus membelinya ke kota, dimana hal ini dalam pencapaiannya diperlukan tambahan pembiayaan transportasi yang mana masih menyulitkan bagi individu yang bersangkutan. Maka dari itu perlunya BLK membuka toko-toko peralatan sederhana di daerah-daerah yang dianggap sulit untuk mendapatkannya selain membelinya di kota, sehingga masalah biaya transportasi dapat diatasi.

2. Sistem Penerimaan di BLK Bina Mendapatkan Latihan

Bahwa sistem penerimaan bagi calon pencari kerja yang ingin mendapatkan latihan/pendidikan di Balai Latihan Kerja Ujung Pandang, memerlukan suatu rangkaian hubungan antara satu komponen dengan komponen lainnya. Maksudnya dalam menerima peserta

latihan sebagai siswa/peserta untuk mendapatkan pendidikan/latihan, diperlukan suatu proses secara bertahap yang bermula dari awal, yang mana diketahui bahwa calon pekerja yang tidak mendapatkan lapangan pekerjaan di wilayah Sulawesi Selatan, khususnya di daerah Kotamadya Ujung Pandang ini adalah merupakan beban yang cukup berat dan harus mendapatkan perhatian dari seluruh lapisan instansi yang berkompeten dalam mengatasi masalah-masalah ketenakerjaan itu kiranya menjadi bahan masukan untuk dipertimbangkan.

Olehnya dalam pembahasan ini yang memuat segala kepentingan yang termasuk dalam lingkungan Balai Latihan Kerja Ujung Pandang mengenai masalah sistim pelaksanaan latihan para siswa/peserta sampai tamapt, diperlukan keterlibatan tanggung jawab sebagai satu perangkat kerja pengembangan cita-cita pendidikan/latihan. Terlepas dari itu, perlu pula dilakukan pendekatan-pendekatan pada perusahaan-perusahaan industri dalam rangka penyesuaian agar kebutuhan tenaga terampil pada perusahaan-perusahaan industri tersebut dikaitkan dengan penerimaan siswa/peserta untuk dilatih. Dilain pihak, diperlukan efektifitas pendayagunaan personil semaksimal mungkin yang dibarengi dengan pembinaan-pembinaan

yang sifatnya intern pada masing-masing penanggung jawab bagian eksekusi dan urusan.

Dalam rangkaian penerimaan dapat diketahui bahwa yang terpenting adalah kemampuan pribadi para siswa khususnya dalam prestasi akademik, seperti yang diketahui bahwa peserta/siswa yang terdaftar sebagai siswa yang mendapatkan latihan teknis di berbagai jurusan dalam lingkungan BLK Ujung Pandang yang menonjol adalah dari Sekolah Lanjutan Atas 41,2%. Sekolah Lanjutan Pertama 26%, Sekolah Dasar 18,8% dan Perguruan Tinggi 13% dari jumlah peserta/siswa institusional dan non-institusional sebanyak 454 orang: 282 laki-laki ditambah 172 perempuan.

Target dari pada sistem penerimaan yang benar-benar memadai adalah bertujuan pemberian keterampilan bagi calon pencari kerja yang akan memasuki lapangan pekerjaan.

Pendidikan/latihan meliputi abstraksi :

- Latihan/pendidikan bekal kerja
- Latihan/pendidikan jiwa baru.
- Latihan/pendidikan kader, dan latihan-latihan yang bersifat rekreatif dan kesegaran jasmani.

Jenis latihan dan keterampilan yang diberikan tentu saja bergantung pada pasaran kerja dan perspektif lapangan atau pasaran kerja di lingkungan Kotamadya Ujung Pandang khususnya dan di Sulawesi

Selatan pada umumnya.

Masih juga kategori pendidikan/latihan bekal kerja ini, yaitu layanan pendidikan/latihan khusus bagi orang-orang pencari kerja yang ingin menginginkan bidang usaha tertentu. Sementara bekal pengetahuan dan keterampilan belum memadai tentang bidang usaha/kerja yang diinginkan itu. Pendidikan jiwa baru, arahnya pada transformasi nilai dan sikap, terutama pada mereka yang ingin mencari kerja tetapi tentu saja tidak tertutup bagi orang yang hanya ingin mendapatkan keterampilan saja, Program latihan/pendidikan jiwa baru ini kadang-kadang terasa jauh lebih penting dibandingkan dengan pendidikan/latihan keterampilan terutama pada lingkungan Kotamadya Ujung Pandang yang masih prosentase pencari kerja yang tersalurkan setiap tahunnya relatif rendah (Tabel IV dan Tabel V) juga termasuk disetiap pelosok Propinsi Sulawesi Selatan.

Sedang program pendidikan/latihan kader yang diciptakan oleh BLK Ujung Pandang, hal ini mengarahkan kepada perkumpulan-perkumpulan di dalam masyarakat, baik perkumpulan yang bergerak di bidang dunia usaha maupun di bidang kemasyarakatan. Kemajuan suatu perkumpulan di dalam lingkungan daerah Propinsi Sulawesi Selatan dan di Kotamadya Ujung Pandang pada khususnya misalnya koperasi, sudah tentu diharapkan

resource (sumber) daya manusia lepasan BLK Ujung Pandang sebagai tenaga skill yang bakal mengelolanya. Oleh karena itu pentingnya latihan/pendidikan kader. Sedangkan pendidikan/latihan yang bersifat rekreatif dan kesegaran jasmani, wujudnya berupa pengisian waktu luang (ekstra) untuk kegiatan-kegiatan olah raga dan seni (orientasi), yang terdapat pada mata pelajaran/latihan di BLK Ujung Pandang. Aktifitas yang termaksud itu, disamping bermanfaat bagi kesegaran jasmani dan peningkatan daya apresiasi, juga berguna untuk menghindari kegiatan-kegiatan yang tidak berguna dalam mengisi waktu luang bagi peserta/siswa.

Mengharapkan lancarnya pendidikan/latihan yang akan diselenggarakan oleh BLK Ujung Pandang seperti penulis gambaran terdahulu, diperlukan suatu selektifitas pencari kerja yang akan dilatih yang mempunyai kemampuan-kemampuan dasar skill yang dimiliki khususnya tingkat pendidikan formalnya, karena adanya kegiatan yang diselenggarakan oleh BLK Ujung Pandang tersebut mempunyai harapan untuk mengurangi tingkat pengangguran yang berada di lingkungan masyarakat Kotamadya Ujung Pandang khususnya dan di daerah-daerah Propinsi Sulawesi Selatan pada umumnya. Sehingga fungsi utama BLK seperti apa yang penulis kemukakan tersebut di atas

dapat berjalan sesuai dengan target dan cita-cita sebagai satu konsekuensi Balai Latihan Kerja (BLK) di manapun di seluruh Indonesia, berdasarkan pengembangan pendidikan lurt sekolah dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang bertujuan untuk menciptakan kecerdasan bangsa, melepaskan dari kebodohan dan keterbelakangan khususnya bagi masyarakat pencari kerja yang minim taraf keterampilan yang dimiliki.

Pada kesempatan yang sama diperlukannya penanganan yang serius dan kerjasama antar instansi-instansi pemerintah lainnya seperti pada pemerintahan Kelurahan dan Desa yang selalu dekat dengan aktifitas masyarakat, pendekatan ini dilakukan agar dapat sepadan antara konsumsi ketenaga kerjaan yang ada di masyarakat dengan sistem pengkajian yang diselenggarakan oleh BLK Ujung Pandang. Agar lepasan-lepasan BLK Ujung Pandang tidak menganggur yang dapat mengubur hasil pendidikan pada diri siswa yang pernah mendapatkan latihan (dapat tersalurkan dengan cepat).

Jadi perlu diketahui bahwa sistim penerimaan bagi pencari kerja untuk mendapatkan latihan/pendidikan dalam tubuh BLK Ujung Pandang memerlukan suatu rangkaian hubungan antara satu komponen dengan komponen yang lain. Maksudnya dalam menerima peserta

latihan sebagai siswa untuk mendapatkan pendidikan, diperlukan suatu proses secara bertahap yang bermula dari awal. Yang mana diketahui bahwa pencari kerja yang ingin mendapatkan lapangan kerja di wilayah Propinsi Sulawesi Selatan dan di daerah Kotamadya Ujung Pandang pada khususnya ini adalah merupakan beban yang cukup berat sehingga harus mendapat perhatian dari seluruh lapisan yang mempunyai wewenang dalam mengatasi masalah-masalah tersebut.

Perlu juga diperhatikan selain hal-hal di atas, dalam rangka penerimaan peserta/siswa sampai selesai mendapatkan pendidikan/latihan di BLK Ujung Pandang nantinya, perlu adanya pendekatan-pendekatan dengan perusahaan-perusahaan industri dalam rangka penyesuaian agar kebutuhan tenaga terampil diperusahaan-perusahaan industri tersebut dikaitkan dengan program penerimaan siswa/peserta untuk dilatih di BLK Ujung Pandang.

Setidak-tidaknya harus mendapatkan rekomendasi dari lingkungan dan pemerintahan kecamatan yang display melalui Departemen Tenaga Kerja, kemudian dilanjutkan pada Balai Latihan Kerja Ujung Pandang yang dikelola untuk tujuan itu. Dan dilampirkan persyaratan-persyaratan lain yang ada hubungannya dengan keperluan administrasi BLK Ujung Pandang,

diutamakan bagi penduduk pencari kerja (yang berstatus belum mendapatkan lapangan pekerjaan). Demikian sekiranya sistem penerimaan bagi penduduk pencari kerja untuk mendapatkan latihan dengan mencapai target secara kuantitatif dan kualitatif sebagai tenaga kerja teknis yang siap pakai.

3. Pelaksanaan Kurikulum

Sehubungan dengan penyelenggaraan latihan/ pendidikan oleh BLK Ujung Pandang terhadap keterampilan bagi pencari kerja yang ada di Ujung Pandang khususnya dan di Propinsi Sulawesi Selatan pada umumnya. Perhatian yang sangat mendasar adalah faktor penyelenggaraan kurikulum yang dilaksanakan oleh BLK terhadap peserta/siswa yang akan menerima pengetahuan dan keterampilan teknis secara kualitatif maupun kuantitatif. Sesuai dengan instruksi Presiden RI No. 15 tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden RI No. 34 tahun 1972. Pasal 2 : latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistim pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dalam pelaksanaan kurikulum yang dimaksud adalah untuk memantapkan latihan-latihan keterampilan maupun oleh swasta. Pelaksanaan kurikulum yang baik. Sistimatis dan bermetode berarti menuju pada suatu sistem penyelenggaraan pendidikan/latihan yang konsumtif dan dapat diterima dengan baik oleh peserta/siswa bagi pengkaji dan peranan dari pada hasil latihan yang diperoleh dari Balai latihan kerja tersebut. Dimana kurikulum adalah bagian dari pada sistim pengkajian latihan secara keseluruhan untuk mencapai kesempurnaan kualitatif terdapat peserta/siswa yang akan memperoleh suatu proses belajar di BLK Ujung Pandang. Tetapi di dalam pelaksanaan kurikulum yang diselenggarakan oleh BLK Ujung Pandang banyak sekali berorientasi pada penyajian kurikulum yang bersifat teoritis dibanding praktek, pada hal diketahui bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan penggarisan nasional harus banyak berorientasi pada pendidikan/latihan yang bersifat praktek dibanding teori.

Dalam memperjelas tanggapan dari para peserta latihan dalam hal memberikan pendapat mereka terhadap 3 hal yakni pengadaan prasarana dan sarana, sistim penerimaan siswa/peserta baru dan juga tentang pelaksanaan kurikulum, yang keseluruhan

berjumlah 454 orang dan penulis mengambil sampel dari jumlah keseluruhan tersebut sebanyak 68 orang yang mewakilinya. Adapun hasil dari pengumpulan angket tersebut adalah sebagai berikut :

| | baik | cukup baik | kurang baik | jumlah |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| Pengadaan prasarana. | 3 | - | 6 | 9 |
| Sistim penerimaan peserta | 7 | 20 | 2 | 29 |
| Pelaksanaan kurikulum | 16 | 12 | 2 | 30 |
| | 26 (28,23%) | 32 (47,05%) | 10 (14,70%) | 68 |

Jadi kesimpulannya dapat dikatakan bahwa pendidikan yang diberikan pada peserta/siswa tahun anggaran 1994/1995 mulai dari penerimaan peserta, pelaksanaan kurikulum dan prasarana dan sarana yang disediakan oleh BLK Ujung Pandang dikatakan cukup baik (47,05%) dari jumlah responden 68 orang yang juga ditunjang oleh informasi dari kasek FFL dan juga dari 2 orang tenaga pengajar di BLK Ujung Pandang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan uraian yang telah di kemukakan pada bagian terdahulu, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi program pendidikan di Balai Latihan Kerja Kotamadya Ujung Pandang, dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya telah menunjukkan keberadaannya yang cukup diminati oleh siswa (pencari kerja) dalam memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam memenuhi tuntutan pasaran kerja di perusahaan-perusahaan. Program pendidikan yang dilakukan dengan membina dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan institusioanal dan non instintusional dengan berbagai macam latihan yang diberikan, dimana hasilnya cukup menggembirakan dilihat dari sudut kelulusan siswa di banding yang tidak lulus selama tahun anggaran 1994-1995.
2. Sedangkan pelaksanaan monitoring Balai Latihan Kerja terhadap siswa yang telah lulus mengikuti pendidikan di lakukan dengan mengacu pada tiga cara yaitu temu rama, kunjungan keperusahaan dan siswa datang

melapor ke Balai Latihan Kerja, di mana hasilnya menunjukkan bahwa siswa/alumni pada umumnya sudah bekerja di perusahaan swasta namun demikian juga terdapat siswa/alumni masih menganggur.

Dalam pelaksanaan monitoring ini dilakukan pemantauan di perusahaan tempat kerja masing-masing guna mengetahui kualitas dan kuantitas keluaran untuk pengembangan minat dan bakat yang dimiliki, dimana hasil monitoring alumni yang telah bekerja di perusahaan terlihat hasil kerjanya berkualitas dan memadai.

3. Masalah-masalah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pendidikan di Balai Latihan Kerja antara lain yaitu :
 - a. Pengadaan sarana dan prasarana dengan keterbatasan penyediaan ruangan gedung dengan daya tampung yang relatif rendah di bandingkan dengan jumlah siswa yang berminat mengikuti pendidikan dan latihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal dalam menghadapi persaingan di pasaran kerja. Disamping itu pula fasilitas dan peralatan yang tersedia tidak seimbang dengan target evaluasi terhadap siswa yang ada.
 - b. Sistem penerimaan yang diterapkan dengan mengacu pada pendekatan multi dimensi mulai dari per-

syarat akademik proses seleksi sampai pada penentuan kelulusan yang terlihat masih simpang siur, sehingga setelah selesai mengikuti pendidikan siswa tidak dapat berbuat secara maksimal baik telah bekerja maupun belum bekerja.

- c. Pelaksanaan kurikulum sebagai bagian dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang terlihat pengelolaannya cenderung memprioritaskan pada aspek teknis dan politis namun kenyataannya justru sebaliknya pengetahuan teoritis yang lebih mendominasi dari pelaksanaan program pendidikan di Balai Latihan Kerja tersebut.

B. Saran-saran

Dengan pembahasan yang telah penulis kemukakan di atas berikut ini sehubungan dengan pembahasan sebelumnya maka dapatlah di kemukakan beberapa alternatif melalui saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan mutu pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan/latihan yang lengkap dengan sarana dan prasarannya agar implementasi program dalam memberikan keterampilan bagi pencari kerja dapat berjalan dengan lancar dan semaksimal mungkin dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sebagai tenaga kerja siap pakai.

2. Dalam menyalurkan alumni BLK Ujung Pandang yang telah mendapatkan pendidikan/latihan perlu melakukan pendekatan terhadap instansi-instansi pemerintah dan swasta mengenai masalah kebutuhan tenaga kerja yang diinginkan atau yang diperlukan agar alumni-alumni tersebut tidak lagi menganggur lebih lama dan cepat memperoleh lapangan pekerjaan.
3. Untuk pelaksanaan kurikulum yang akan diberikan kepada siswa yang mengikuti pendidikan/latihan di BLK Ujung Pandang sebaiknya disesuaikan dengan lapangan pekerjaan yang kondisional dengan kebutuhan pasar kerja demikian juga seharusnya dalam memberikan mata pencaharian dengan waktu yang tersedia lebih diutamakan praktek di banding teori agar pelaksanaan kurikulum yang diterima bagi siswa dapat tercipta keterampilan dalam waktu yang singkat.
4. Untuk sistem penerimaan bagi siswa untuk mendapatkan pendidikan/latihan sebaiknya diprioritaskan bagi peserta yang benar-benar ingin mendapatkan lapangan pekerjaan (pengangguran) dan langsung mendaftarkan diri pada BLK Ujung Pandang tanpa melalui rekomendasi dari instansi-instansi pemerintah atau swasta dan calon siswa itu diutamakan yang berpendidikan paling rendah setingkat dengan SLTP, agar pelaksanaan latihan kerja yang dilaksanakan di BLK Ujung Pandang sesuai dengan eksistensinya lancar

dan tertib administrasi.

Dengan penyajian uraian-uraian termaksud di atas, melalui beberapa kesimpulan terakhir yang dilandasi dengan saran-saran sebagai suatu alternatif dalam lingkungan pembahasan pokok BLK. pembagian waktu dalam penyajian kurikulum dan masalah-maslah yang timbul dari adanya implementasi fungsi pokok BLK tersebut. Kesemuanya itu ditujukan guna mengetahui peranan BLK Ujung Pandang dalam memberikan pendidikan/latihan bagi pencari kerja yang mempunyai sasaran dalam pembangunan pendidikan luar sekolah sekaligus menciptakan suatu perubahan sosial ke arah positif.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Armosudrdjo, Pradjudi, 1990. Dasar-dasar Ilmu Administrasi, Jakarta, Ghalia,
- Hasibuan, Melayu, SP. 1987. Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian Indonesia, Bandung. Arminco.
- Handyaningrat, Suwarno, 1982, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Jakarta Gunung Agung.
- Muclis, Hasan, Ir, 1992, Balai Latihan Kerja, Ujung Pandang, Depnaker BLK.
- Moekijat, Drs. 1986. Pengembangan Organisasi, Bandung CV. Remaja karya.
- P. Lynton, Rolf dan Pareek, udai, 1984. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Jakarta, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Siagian, Sp. 1984, Pengembangan Sumber Daya Insani, Jakarta, Gunung Agung.
- _____, 1987. Filsafat Administrasi, Jakarta, Gunung Agung.
- Suganda, Mukana, 1983, Latihan Kerja, Jakarta, Bina Aksara.
- Syarif, Rusli, 1984, Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan, Bandung, Angkasa.
- Singarimbun, Masri, Effendi Sofyan, 1989, metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES
- The Liang Gie, 1983. Administrasi Perkantorn Modern, Yogyakarta, Nur Cahaya.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1984. Pengantar Administrasi Pembangunan, Jakarta, LP3ES.

B. DOKUMEN-DOKUMEN

- Ketetapan MPR No.II./MPR/1983 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara dan UUD 1945 serta Penjelasannya, restu Agung, Jakarta.

Departemen Tenaga Kerja, Membangun Manusia Karya, Ujung
Pandang, 1991.

Surat Instruksi Direktorat Jenderal Pembinaan dan
Penempatan Tenaga Kerja tentang Pelaksanaan
Monitoring Lulusn BLK-BLK, Nomor B.22/BP/1991
Tanggal 4 Januari 1991 Jakarta.





