

PENYIAPAN TENAGA KERJA TERAMPIL KE BURSA KERJA

M. Amir HT

ABSTRAK

Program pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja potensial menjadi tenaga kerja produktif riil dan program kegiatan bursa kerja yang dilakukan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan Surabaya, dipengaruhi beberapa faktor yang meliputi SDM instruktur, sarana dan prasarana serta anggaran. Kontribusi ketiga faktor tersebut yaitu terhadap calon tenaga kerja adalah sebesar 29,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah peralatan/ sarana dan prasarana yang mencapai angka 52,9 %.

Kata kunci : tenaga kerja terampil

PENDAHULUAN

Fenomena besarnya lulusan pendidikan dasar dan menengah umum, bahkan juga lulusan pendidikan tinggi yang tidak terserap ke dalam dunia kerja atau lapangan kerja yang tersedia, disebabkan beberapa faktor. *Pertama*, jumlah angkatan kerja yang hanya lulusan pendidikan dasar dan menengah umum jauh lebih besar dibanding kesempatan dan lapangan kerja yang ada (rasio kesempatan kerja terbuka tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja). *Kedua*, angkatan kerja lulusan pendidikan dasar dan menengah umum kalah bersaing dengan angkatan kerja lulusan pendidikan menengah khusus dan pendidikan profesional dalam memasuki lapangan kerja. *Ketiga*, kecakapan yang dibutuhkan oleh dunia kerja tidak sesuai dengan kecakapan yang dimiliki lulusan pendidikan dasar dan menengah umum. Dengan demikian terjadi ketidaksesuaian

antara apa yang dimiliki oleh angkatan kerja dan kecakapan yang dibutuhkan dunia kerja.

Bappenas memperkirakan dalam lima tahun ke depan, angka pengangguran di Indonesia masih tinggi karena tidak tersedianya lapangan kerja. Untuk tahun 2004, angkatan kerja mencapai 102,88 juta orang, termasuk angkatan kerja baru 2,10 juta orang, sedangkan tambahan lapangan kerja yang tercipta mencapai 10,83 juta orang yang berarti penciptaan lapangan kerja tidak mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja baru.

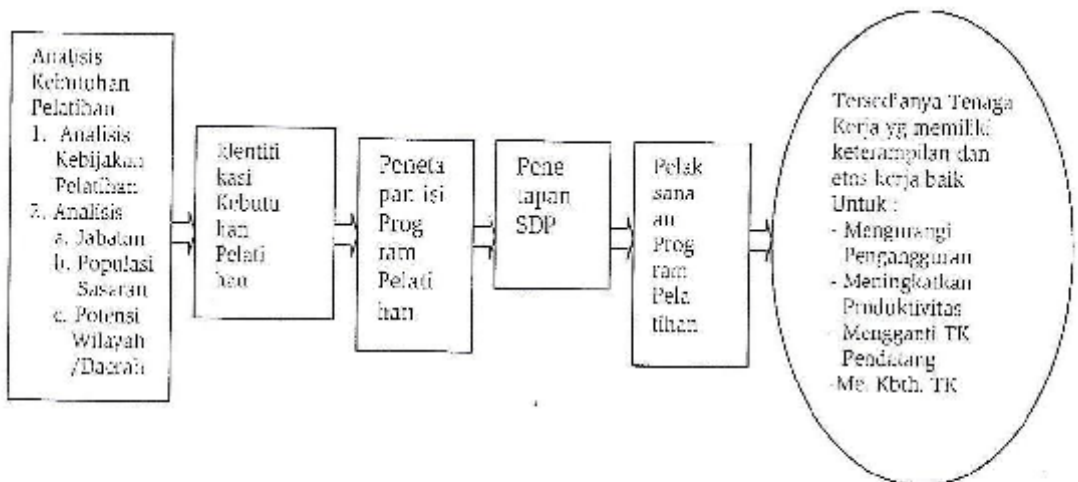
Di Jawa Timur jumlah angkatan kerja baru mencapai 600.000 orang per tahun. 20 % atau 120.000 orang diantaranya memperoleh kesempatan bekerja di sektor formal. Sisanya terpaksa bekerja di sektor informal atau bahkan sama sekali tidak bekerja (*Kompas*, 17-09-2003). Data Badan Pusat Statistik menyebutkan, jumlah pengangguran terbuka di Jawa Timur

mencapai 846.458 orang, bahkan pada tahun 2006, jumlah angkatan kerja semakin meningkat sekitar 1 juta orang.

Salah satu upaya untuk mengurangi jumlah pengangguran adalah dengan menciptakan iklim investasi yang kondusif, selain melalui pelatihan keterampilan. Untuk itu, peran, fungsi dan tugas pengelola latihan kerja yang ada perlu diintensifkan dalam pembinaan tenaga kerja yang meliputi tiga aspek penting yaitu pelatihan, penempatan dan perlindungan. Pelatihan tenaga kerja sangat menentukan dalam memenuhi kebutuhan pembangunan. Pelatihan tenaga kerja harus dikelola dengan suatu sistem yang baik.

Penyelenggaraan pelatihan di suatu lembaga pelatihan adalah proses reformasi/

pengolahan sumberdaya manusia dari tenaga kerja potensial menjadi tenaga kerja produksi riil. Pelatihan disebut berhasil bila membawa manfaat bagi tenaga kerja, bagi lembaga penyelenggara dan bagi lingkungan/dunia kerja. Keberhasilan pelatihan itu akan memberi kepuasan bagi orang atau lembaga sehingga menjadi daya dorong yang kuat bagi orang atau lembaga untuk menyelenggarakan pelatihan yang makin berdaya dan berhasil guna. Keberhasilan pencapaian tujuan program pelatihan dapat dilihat dalam skema berikut :



Sumber : Materi Analisis Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan

Dari skema diatas, dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan, sangat diperlukan perhatian dari pengelola pelatihan hal-hal sebagai berikut :

- * Analisis kebutuhan program pelatihan adalah suatu kegiatan yang sistematis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran, menggabungkan, mencari keterkaitan dan keselarasan informasi

tentang keadaan sumber daya pelatihan (SDP) yang akan didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan pelatihan.

- * Sumberdaya pelatihan adalah sumber-sumber yang dapat didayagunakan untuk mendukung suatu program pelatihan termasuk didalamnya SDP yakni kurikulum dan silabi, sumber daya manusia, sarana, waktu, bahan, organisasi, metode dan lingkungan.
- * Pelatihan kerja adalah melaksanakan kegiatan untuk memberikan, memperoleh peningkatan serta meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- * Program pelatihan kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematik dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga pelatihan khususnya Instruktur, serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.

Balai Latihan Kerja.

Lembaga atau Balai Latihan Kerja sebagaimana tertuang dalam KepDirjen Binapenta Nomor Kep.131/DPPTKDN/XI/2004 dan Kep.Gub.Jatim Nomor 42 tahun 2001 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Balai latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan disingkat (BLKIP)

Surabaya adalah unsur Pelaksana Teknis Dinas yang melaksanakan tugas operasional dibidang pelatihan dan pengembangan.

- b. Lembaga Pelatihan Kerja adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memiliki izin untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
- c. Bursa Kerja adalah Lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
- d. Penyediaan Tenaga Kerja adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan - kegiatan pengumuman, penyuluhan, pendaftaran dan seleksi para pencari kerja sesuai dengan persyaratan permintaan/kebutuhan tenaga kerja.
- e. Pencari kerja adalah setiap orang yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat, dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerja.
- f. Pengguna Tenaga Kerja adalah Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Swasta dan Perorangan yang membutuhkan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Peran, Fungsi dan Tugas pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur ?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi kendala dalam penyulapan tenaga kerja memasuki bursa kerja ?

Sedangkan tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar peran Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan tenaga terampil sesuai kebutuhan persyaratan dunia kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan latihan kerja memasuki bursa kerja.

METODE KAJIAN

Kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan mendeskripsikan realita yang ada dan menggunakan seperangkat instrumen untuk menggali datanya. Cara yang ditempuh adalah :

- mencatatangi responden ke lokasi obyek kajian
- mengumpulkan sample di suatu tempat (BLKIP) untuk melakukan diskusi
- melakukan wawancara dengan Kepala Instansi, Instruktur, pelaksana latihan kerja
- melakukan studi dokumentasi pada obyek kajian
- menyebarkan angket pada orang tertentu terkait dengan kajian

Metode deskriptif dilakukan untuk memahami gejala dan permasalahan yang dihadapi. Pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi, pengisian kuesioner atau angket model semantik diferensial, wawancara dan *focus group discussion (FGU)*. Data yang diperoleh melalui wawancara direkam, kemudian diangkat ke dalam preposisi-preposisi yang disusun sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dan alternatif pemecahannya.

Dari 16 BLK yang ada di Jawa Timur, diambil sampel secara proporsional, dua sampel BLK dan satu BLKIP Surabaya dengan jumlah person 91 Orang.

Data primer diperoleh melalui penyebaran instrumen/ angket ke responden yang ada di lingkungan BLKIP Surabaya. Dari 91 jumlah pegawai diambil sampel sebesar 20 % atau sekitar 30 orang dari unsur struktural dan fungsional (instruktur), staf serta siswa yang sedang mengikuti pelatihan.

Perhitungan secara statistik memperhatikan variabel sesuai rumusan masalah yaitu : Faktor-faktor yang mempengaruhi penyiapan tenaga kerja memasuki bursa kerja pada BLKIP Disnaker Provinsi Jawa Timur, sebagai variabel X yaitu : Instruktur BLKIP, Peralatan, Sarana dan Prasarana, Pembiayaan/Anggaran. Sedangkan Variabel Y Siswa/Peserta/Pencaker dengan masing-masing indikator sebagai berikut :

- * Variabel X1 SDM Instruktur BLKIP dengan Indikator :
 - Pendidikan formal
 - Pendidikan non formal
 - Tingkat Intelgensi
 - Kemampuan diri
 - Pengalaman/ Skill
- * Variabel X2 Peralatan/Sarana/Prasarana, dengan indikator
 - Modern sesuai tuntutan
 - Tradisional/ manual
 - Kondisi alat sudah lama
 - Kapasitasnya terbatas
 - Perawatan lamban
- * Variabel X3 Anggaran Pembiayaan, dengan indikator

- Memadai dari APBN dan APBD
- Terbatas dari APBN dan APBD
- Tidak terpenuhi target pelatihan
- Susah mengelolanya
- Waktu tidak tepat
- * Variabel Y Peserta/Pencaker, dengan indikator
 - Disiplin dalam mengikuti kegiatan
 - Kemampuan menyerap materi dalam pelatihan
 - Prestasi yang dicapai dalam latihan
 - Kualitas lulusan terserap

Setiap indikator yang disusun dalam kuesioner disediakan jawaban yang diberi skor dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 sebagai berikut :

- A = Sangat baik, dengan skor 5.
- B = Baik, dengan skor 4.
- C = Kurang baik dengan skor 3.
- D = Tidak baik dengan skor 2.
- E = Sangat tidak baik dengan skor 1.

Model regresi linier berganda (*multiple regression linier*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor yang berpengaruh penyediaan tenaga terampil memasuki bursa kerja yang terdiri dari *SDM Instruktur, Peralatan, Sarana dan Prasarana, Anggaran/Pembiayaan terhadap Peserta/ Pencaker*.

Adapun rumus dari model regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + c_i$$

Keterangan :

- Y = Peserta Pelatihan/ Pencari Kerja
- X1 = SDM Instruktur selaku tenaga pelatih
- X2 = Peralatan, Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam Pelatihan

- X3 = Anggaran yang disediakan dalam satu paket pelatihan (APBN/APBD)
- ei = Pengaruh faktor lain diluar dari kajian ini
- b0 = Konstanta
- b1.b3 = Koefisien Parameter Regresi.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Peran, Fungsi dan Tugas BLKIP

Kelembagaan Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan Surabaya tertera dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 35 Tahun 2000 tentang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, khususnya pasal 35 ayat (2) Sub c.

Jumlah pegawai Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan Surabaya 91 orang terdiri dari pejabat struktural 5 orang, fungsional 57 orang dan staf 21 orang serta honorer 10 orang. Sebaran pegawai tersebut dapat dilihat sebagai mana pada tabel 1.

Data di atas menunjukkan bahwa BLKIP Surabaya mencerminkan lembaga fungsional dengan jumlah pejabat fungsional (instruktur) sebanyak 57 Orang dengan pendidikan formal rata-rata lulusan S1 serta dibekali pendidikan penunjang instruktur dari masing-masing disiplin ilmu kejuruan yang ada di BLKIP. Di samping itu didukung oleh unsur Staf 21 Orang.

Sedangkan peralatan pelatihan yang ada di BLKIP Surabaya seperti mesin dan peralatan kejuruan las listrik sebanyak 58 unit, kejuruan bangunan 8 unit, kejuruan elektronika/TV 57 unit, kejuruan bubut/ mesin logam 69 unit, kejuruan otomotif 40 unit, kejuruan listrik 37 unit, kejuruan

Tabel 1 : Data Pegawai BLKIP Surabaya

NO	JABATAN	ESELON		GOLONGAN				PENDIDIKAN						P	W	JL.
		III	IV	I	II	III	IV	S2	S1	D3	SLA	SLP	SD			
1	Struktural	1	4	-	-	4	1	5	-	-	-	-	-	4	1	5
2	Fungsional	-	-	-	-	49	8	4	50	1	2	-	-	52	5	57
3	Staf	-	-	3	6	12	-	-	10	1	8	-	2	7	14	21
4	Honorar	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	2	2	8	2	10
	Jumlah	1	4	3	6	65	9	9	62	2	14	2	4	70	21	91

Sumber : BLKIP Surabaya

menjahit/aneka kejuruan 6 unit, kejuruan tata niaga 10 unit, kejuruan Pneumatik 5 unit, kejuruan PTC - Mebel 40 unit dan kejuruan Electro industri /D III sebanyak 46 unit (data terlampir). Namun mesin dan peralatan ini umumnya keluaran tahun 80 an.

Program *On The Job Training* (OJT) adalah bagian dari Program kegiatan pelatihan bagi siswa yang jangka waktu pelatihannya selama 6 (enam) bulan. Teori dan praktek ketrampilan dilakukan BLKIP, kemudian ditindaklanjuti dengan magang atau OJT di perusahaan perusahaan yang sesuai dengan ketrampilan yang digeluti siswa selama di BLKIP.

Proses pemagangan atau on the job training dimaksudkan bagi siswa untuk lebih mengenal kondisi kerja pada perusahaan. Dari hasil keterampilan yang didapat selama pelatihan di BLKIP langsung di praktekkan. Dalam program pelatihan ada evaluasi selama siswa mengikuti latihan keterampilan. Bila lulus akan ditindak lanjuti

pada on the job training. Perusahaan memberi fasilitas termasuk upah kerja selama kontrak 3 hingga 6 bulan.

Apabila tenaga tersebut dianggap lulus dan layak untuk dipekerjakan, maka perusahaan memperpanjang kontrak sekaligus menjadi karyawan perusahaan. Namun tidak semua tenaga kerja yang ikut dalam on the job training diterima diperusahaan, tergantung kebutuhan perusahaan. Tenaga kerja yang tidak diterima akan masuk pada bursa khusus, dimana BLKIP berupaya mencari lowongan sesuai dengan keterampilan siswa.

Penempatan siswa pada salah satu perusahaan dilengkapi dengan surat pengiriman calon tenaga kerja. Kadangkala tenaga kerja yang dikirim secara administrasi tidak pernah ada pelaporan atau perusahaan penerima tenaga kerja tidak ada balasan surat pengiriman sehingga agak menyulitkan BLKIP dalam monitoring secara administratif.

Persaingan Balai Latihan Kerja dengan Lembaga Pelatihan Luar Negeri belum terlihat, karena latihan kerja belum dijadikan suatu kebijakan strategis (rencana strategi) sehingga banyak pelatihan luar negeri masuk ke Indonesia dengan regulasi yang jelas. Untuk mengimbangi makin meningkatnya angka pengangguran perlu ada kebijakan yang memprediksi dengan proyeksi besaran tenaga kerja lima tahun kedepan, serta memperbaiki fasilitas, anggaran pelatihan dan penempatan. Sebagai perbandingan, di luar negeri Lembaga Pelatihan dibiaya oleh perusahaan.

Sesuai amanat otonomi daerah, penyerahan kewenangan baik personil maupun fasilitas dan anggarannya diserahkan secara bersama, meski dalam kenyataannya tidak demikian. Personil BLKIP diserahkan ke Provinsi/Daerah, tetapi asetnya masih dipegang oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan perimbangan anggaran 80 % berasal dari Pemerintah Pusat sedangkan 20 % dari APBD Provinsi Jawa Timur.

Perkembangan jumlah pelatihan yang dilakukan Lembaga Pelatihan Kerja ada peningkatan, namun kurang memperhatikan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia. Sehubungan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja secara berkesinambungan, mengingat pelatihan kerja merupakan bagian integral dari sistem pengembangan sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan meningkatkan tenaga kerja terampil, ahli dan profesional untuk memenuhi kebutuhan pembangunan.

Dengan pelatihan kerja dapat dipersiapkan tenaga kerja yang berkualitas sebagai upaya untuk mengantisipasi semakin tingginya daya saing tenaga kerja baik nasional maupun internasional dalam era globalisasi saat ini, selain itu pelatihan kerja juga dapat dijadikan sarana untuk mengatasi perbedaan keterampilan yang dimiliki oleh Calon Tenaga Kerja dengan kebutuhan pasar kerja sesuai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pelatihan Kerja Nasional

Pelatihan kerja secara lokal di tingkat Propinsi dan Kabupaten/ Kota harus disinergikan dengan pelatihan kerja secara nasional. Keduanya merupakan suatu kesatuan fungsional antara beberapa komponen yang terkait dengan pembinaan dan pengembangan kualitas angkatan kerja, yang saling terkait dan mengait satu sama lainnya dalam rangka penciptaan manusia karya yang kompeten dan profesional dengan memperhatikan hal-hal yang mencakup :

a. Metode pelatihan kerja

Metode pelatihan didasarkan atas prinsip *training by doing*, yakni dengan memberi lebih banyak praktek daripada teori, sedangkan pelaksanaannya dapat berbentuk bimbingan (dengan shaptalk, atau demonstrasi), simulasi atau bentuk praktek lainnya yang mengarah kepada penggunaan alat dan penyelesaian pekerjaan seperti yang senyatanya (*output oriented*). Dengan orientasi pada output, maka kegiatan pelatihan dilaksanakan berlandaskan pada standar kompetensi yang diajarkan dan atau diakui oleh pihak dunia usaha.

b. Pengendalian kualifikasi kompetensi

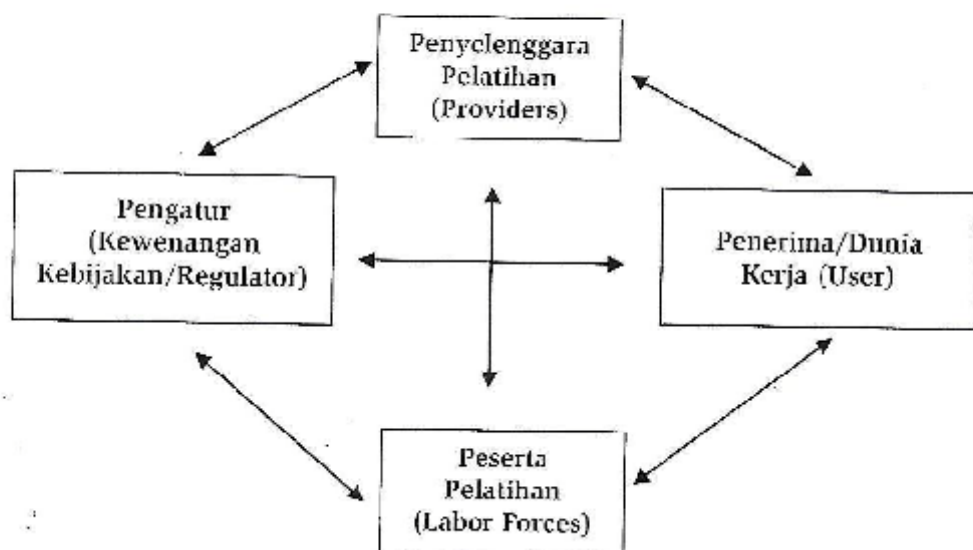
Untuk menjamin pencapaian kualifikasi kompetensi oleh setiap lulusan lembaga pelatihan dari berbagai sektor, maka semua lulusan lembaga pendidikar dan pelatihan diadakan pengendalian melalui standarisasi kompetensi, akreditasi dan sertifikasi kompetensi. Maka secara teknis dapat dilakukan mekanisme pengendalian kualifikasi kompetensi sebagai berikut :

- Penyiapan standar kompetensi dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Penyelenggaraan diklat dilaksanakan oleh training provider yang terakreditasi.

- Assessment dilakukan oleh training provider dan lembaga uji kompetensi yang terakreditasi.

c. Keterkaitan antara berbagai komponen

Untuk mendukung optimalisasi penerapan sistem latihan ketrampilan secara nasional berdasarkan kompetensi, maka keterkaitan empat komponen utama pelatihan kerja yang merupakan satu kesatuan sistem yang amat sangat penting yaitu pengatur (*regulator*), penyelenggara (*providers*), dunia kerja (*user*) dan peserta pelatihan (*laborforce*). Lebih lanjut dapat dilihat pada skema dibawah ini :



d. Proses Pelatihan Kerja Nasional

Pelatihan kerja nasional menerapkan proses meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan kerja, seleksi, standarisasi program, penyelenggaraan

pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi yang dalam bidang tertentu dikaitkan dengan lesensi.

Kondisi Ketenagakerjaan di Jawa Timur

Kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur, berdasarkan laporan dari 38 Kabupaten/ Kota sebagaimana pada daftar tabel 3 :

Dari tabel data di maksud, jumlah lowongan sebanyak 1.655 yang tersedia hingga Juli 2006, tidak terpenuhi oleh pencari, karena kualifikasi dan standarisasi variatif dari perusahaan. Dari jumlah pendaftar sebanyak 2.193 orang, hanya tertampung pada penempatan sebanyak 114 orang atau sekitar 5,19 % saja dengan memakai perhitungan :

$$\begin{aligned} \frac{\text{Pendaftar}}{\text{Penempatan}} \times 100\% &= \frac{2193}{114} \times 100\% = \\ &= 5,19\% \text{ dari 44 Perusahaan} \\ &\text{dengan jumlah lowongan} \\ &\text{1.655 Job (tidak terpenuhi} \\ &\text{kouta yang ada).} \end{aligned}$$

Bila dibanding dengan Job Market Fair tahun 2005 dari 35 Perusahaan dengan jumlah lowongan yang ada sebanyak 1.365, dan pendaftar pencari sebanyak 3.925 orang, serta penempatan hanya 103 orang atau 2,62 % saja yang dapat masuk ke lapangan kerja yang tersedia, dengan demikian ada kenaikan penempatan kerja tahun 2006, disebabkan penambahan dari jumlah perusahaan yang membuka lowongan sebanyak 9 Perusahaan yang ada di Jawa Timur.

Tabel : 3. Data ketenagakerjaan di Jawa Timur Tahun 2004 - 2005

No.	U R A I A N	TAHUN 2004	TAHUN 2005 *)
1	2	3	4
1	Angkatan Kerja	17.690.238	18.591.324
2	Kesempatan Kerja	16.069.068	17.509.103
3	Pencaker / Penganggur	1.011.170	1.082.221
4	Penduduk Usia Kerja	27.199.219	27.953.485
5	Penduduk bukan usia kerja	9.468.781	9.117.246

Sumber : *Disnaker Prop. Jatim*

Ket : *) *Estimasi berdasarkan jumlah penduduk Jatim tahun 2005, sebanyak 37.070.731.*

*) *Estimasi berdasarkan jumlah angkatan kerja (50,94%), kesempatan (42,23%) penduduk usia kerja (75,41%) dan penduduk bukan usia kerja (24,59 &).*

Peluang dan Tantangan Mengatasi Pencaker

Peluang dalam mengatasi Pencari Kerja dapat diupayakan melalui Balai Latihan Kerja yang ada di Jawa Timur, melalui perbaikan fasilitas sarana/ prasarana praktek yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja atau bursa tenaga kerja pada perusahaan penerima tenaga kerja, mengingat jumlah pengangguran sekitar satu juta orang lebih saat ini, pada hal lowongan kerja yang ada melalui Job Market Fair cukup besar, tetapi tidak pernah terpenuhi akibat kualifikasi tenaga kerja tidak sesuai.

Disamping itu perlu upaya perbaikan tatanan kurikulum pendidikan melalui jenjang D1, D2 dan D3 dan juga SMK yang bekerjasama dengan berbagai perusahaan dalam pemagangan semacam *On the Job Training*.

Sedangkan BLKIP atau Balai Latihan Kerja lainnya, hanya merupakan salah satu upaya dari sekian pencari kerja yang punus sekolah atau tidak dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi untuk diberi ketrampilan yang mengarah kepada kemandirian bermaha selepas pelatihan kerja pada BLK, kesemuanya ini memerlukan adanya program terpadu semacam program pendampingan dari institusi terkait seperti Perbankan/ Koperasi sebagai pendorong modal ke wiraswastaaan sebagai penggerak lapangan kerja baru. Disamping itu pula BLKIP lebih intensif melakukan pendekatan ke berbagai perusahaan dalam jalinan kerjasama yang sudah terbina semacam *on the job training* atau pemagangan, melalui jalur ini dapat lebih leluasa adanya terobosan penyaluran tenaga kerja dari Siswa/ Peserta/ Pencaker.

Tantangan yang dihadapi dalam mengatasi Pencari Kerja harus dimulai dari Pendidikan Formal yakni perbaikan kurikulum yang mengarah kepada pertajaman latihan praktekulir berbagai macam ketrampilan yang disesuaikan dengan kondisi daerah masing-masing.

Sekolah Menengah Kejuruan diambil alih pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan oleh Provinsi, mengingat pembiayaan pada SMK cukup besar, yang

memerlukan peralatan, sarana dan prasarana yang memadai.

Begitu pula Balai Latihan Kerja yang ada, perlu adanya perubahan mendasar berupa formulasi wujud ketrampilan yang memerlukan pendanaan cukup besar pula, yang mengarah pada peningkatan tipe yang disesuaikan dengan kondisi daerah pada penetapan standarisasi kompetensi, mengingat faktor yang berpengaruh pada lulusan hasil dari suatu pelatihan kerja yang diangkat dalam kajian ini yakni :

- a. SDM Instruktur dapat dikemukakan bahwa sebagai apapun tingkat kompetensi seorang Instruktur Balai Latihan Kerja, sangat tergantung kepada para peserta dalam memotivasi diri untuk belajar dan mengaplikasikan ketrampilan yang didapat dalam pelatihan;
- b. Peralatan, Sarana dan Prasarana dapat dikemukakan secanggih apapun peralatan yang digunakan dalam pelatihan kerja pada BLK, berdampak penerima kerja pada perusahaan tertentu pula dan jumlahnya masih relatif sedikit, tetapi dengan peralatan manual, lebih mudah aplikasinya sangat produktif membuka lapangan kerja baru, maka diperlukan inovasi dalam hal ini;
- c. Pembiayaan dapat dikemukakan, sekalipun dana anggaran yang dialokasikan cukup besar dan pelatihannya banyak akan tidak efektif, karena hasil itu tidak tergantung pada dana besar, akan tetapi tergantung pada kemauan peserta dan sumber daya peserta menindak lanjuti dari hasil pelatihan yang didapat.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Peran, fungsi dan tugas Balai Latihan Kerja Instruktur dan Pengembangan Surabaya berjalan sesuai tupoksinya.
2. Program pelatihan kerja yang dilakukan BLKIP Surabaya, belum sepenuhnya menghasilkan siswa/peserta latihan kerja yang dapat diterima bekerja di perusahaan walaupun telah diterapkan *OJT (on the job training)*/ pemagangan.
3. Dari program kegiatan bursa kerja BLKIP Surabaya yang sudah terlaksana, besarnya lowongan kerja pada Perusahaan belum bisa terpenuhi, sehingga terjadi permintaan tenaga kerja tidak sesuai kualifikasi dengan penempatannya.
4. Faktor-faktor yang jadi kendala dalam penyiapan tenaga kerja memasuki pasar kerja dirinci dengan memakai metode kuantitatif seperti SDM instruktur, peralatan, sarana/prasarana dan pembiayaan anggaran yang kesemuanya berpengaruh terhadap penyiapan tenaga kerja trampil memasuki dunia kerja di Perusahaan.
5. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:
Seluruh variabel bebas berupa SDM Instruktur BLKIP (X1), Peralatan/Sarana/Prasarana (X2), dan Anggaran Pembiayaan (X3) mempunyai pengaruh nyata secara simultan

(bersama sama) terhadap Peserta/Pencaker (Y).

6. Kontribusi seluruh variabel bebas berupa SDM Instruktur BLKIP (X1), Peralatan/Sarana/Prasarana (X2), dan Anggaran Pembiayaan (X3) terhadap Peserta/Pencaker (Y) adalah sebesar 29,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
7. Seluruh variabel bebas berupa SDM Instruktur BLKIP (X1), Peralatan/Sarana/Prasarana (X2), dan Anggaran Pembiayaan (X3) mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Peserta/Pencaker (Y).

Saran

1. Perlu kejelasan asset yang dioperasionalkan BLKIP Surabaya, apakah diserahkan ke Provinsi atau melekat di Pusat (otonomi atau dekonsentrasi).
2. BLKIP Surabaya seharusnya sudah mempunyai standar nasional/internasional, maka perlu formulasi wujud ketrampilan yang distandarisasikan secara nasional/internasional, karena ada kemungkinan lulusan peserta pelatihan bekerja di luar Jawa bahkan ke luar negeri.
3. Perlu penetapan Balai Latihan Kerja tipe sesuai dengan kondisi setempat (otoda) dengan memperhatikan standar kompetensi yang ditetapkan secara nasional.

4. Untuk bisa bersaing dengan Lembaga Pelatihan Luar Negeri, perlu ketegasan agar latihan kerja merupakan suatu keharusan atau dijadikan kebijakan strategis, sehingga mempunyai suatu rencana strategi kedepan dengan regulasi yang jelas.
5. Perlu penguatan kelembagaan yang didukung perangkat profesional dengan instruktur mempunyai kompetensi nasional bahkan setara internasional, maka perlu secara berkala pelatihan Instruktur dilaksanakan baik dalam maupun luar negeri agar tidak ketinggalan dengan tuntutan peralatan yang semakin canggih.
6. Fasilitas, Peralatan, Sarana dan Prasarana BLKIP Surabaya seharusnya sudah terakreditasi, standar kompetensinya.
7. Pembiayaan dan penyerapan dana anggaran yang dialokasikan pada BLKIP Surabaya baik dari APBN maupun APBD, perlu sinkronisasi yang disesuaikan target jumlah peserta dengan melihat indikator jumlah angkatan kerja yang ada setiap tahunnya, untuk secara bertahap meminimalisasi jumlah penganggur di Jawa Timur.
8. Secara bertahap diperlukan terobosan untuk mencari peluang dari bursa kerja untuk bekerjasama dengan berbagai Perusahaan, agar program on the job training peserta mendapat kesempatan masuk pada lapangan kerja yang tersedia dan job market lain dapat setiap saat dilaksanakan.
9. Untuk mengimbangi tuntutan peralatan yang semakin canggih, maka diperlukan kerjasama program terpadu baik antar BLK maupun berbagai Perusahaan yang memiliki fasilitas peralatan yang sudah terakreditasi secara nasional/ internasional, agar betul-betul para peserta layak masuk ke dunia kerja. Mengingat ada peserta yang mengikuti pelatihan dengan swadana, maka perlu pula ada program pendampingan bekerja sama dengan pihak perbankan sebagai pemilik modal agar para peserta yang tidak tertampung dapat berwiraswasta secara berkelompok (bapak angkat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 1980 *Managemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta, Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional 2002. *Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (Life Skill)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Diknas, 2002. *Data Dasar Sasaran Program Pendidikan Masyarakat*, Jakarta, Direktorat Pendidikan Masyarakat, Dirjen PLS dan Pemuda
- Depnaker, *Pola Diklat Pegawai Depnaker*, Jakarta 1985
- Depnaker, *Pengelolaan dan Strategi Latihan Kerja*, Jakarta 1986
- Depnaker, *Sistem Latihan Kerja Nasional* 1987

- Depnaker, *Peraturan Pemerintah RI, Nomor 71 Tahun 1991, tentang Latihan Kerja dan Penjelajarannya*; Jakarta TA. 1992/1993.
- Depnaker, *Reformasi Pelatihan*, Jakarta 1994
- Siswanto Sutoyo, *Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran*, Jakarta LPPM 1991
- Soelaiman Joesoef, 1992, *Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta
- Umberto Sihombing, 2002. *Pendidikan Luar Sekolah : Manajemen Strategi*, PD Mahkota, Jakarta.
- , 2001, *Pendidikan Luar Sekolah : Tantangan dan Peluang*, CV. Wirakarta, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial*.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri No. KEP-131/DPPTKDN/XI/2004 *Tentang Petunjuk Teknis Bursa Kerja Khusus*.
- Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 35 Tahun 2000 *Tentang Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur*.
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 42/ Tahun 2001 *Tentang Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur*.
- Hasil Penelitian Balitbang bekerjasama Lemlit.Unesa *Tentang Penelitian Manajemen Pendidikan Sekolah Unggulan Menengah Tahun 2002*.
- Hasil Penelitian Balitbang bekerjasama Lemlit Univ. Negeri Malang *Tentang Penelitian Pengembangan Pendidikan di Jawa Timur Tahun 2002*.