

SKRIPSI

**MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA BANTAENG**

SYAHRUL RAMADHAN LUTFI

Nomor Stambuk : 10561 05362 15



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA BANTAENG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

SYAHRUL RAMADHAN LUTFI

Nomor Stambuk : 105610536215

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

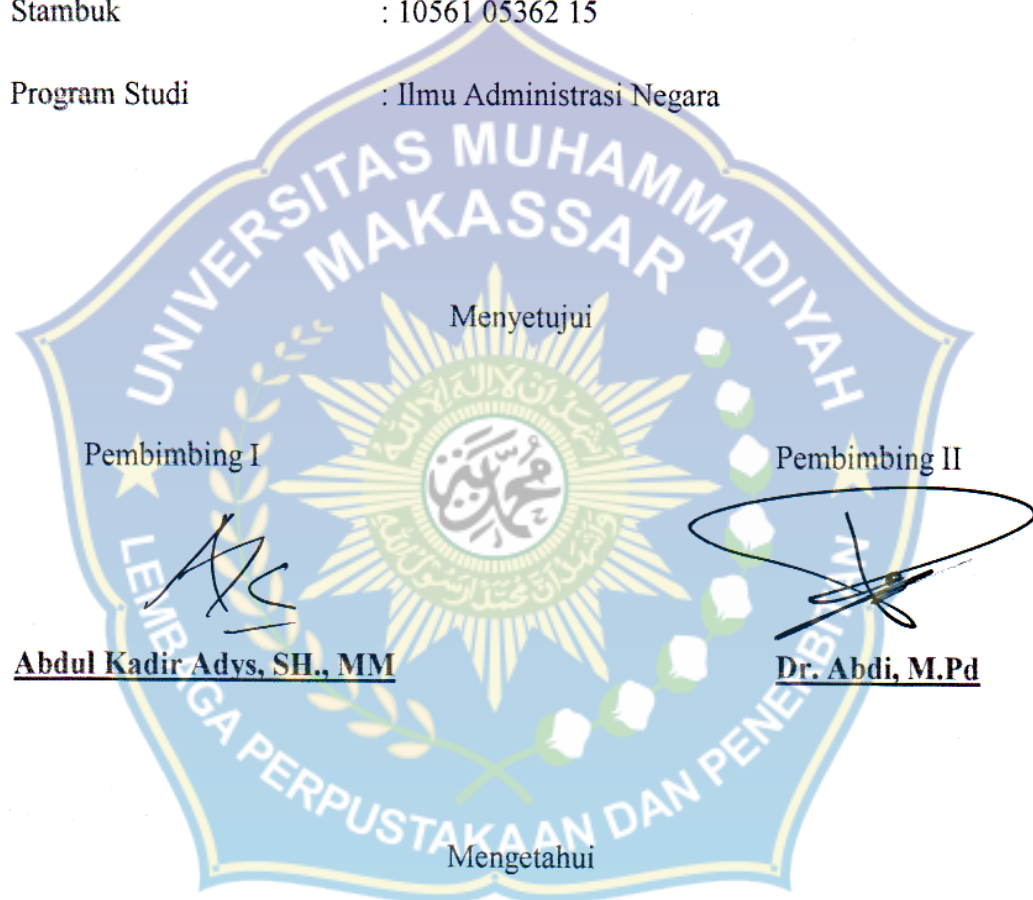
PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya
Manusia Di Balai Latihan Kerja Bantaeng

Nama : Syahrul Ramadhan Lutfi

Stambuk : 10561 05362 15

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara

Nasrulhaq, S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0048/FSP/A.4-II/VIII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Kamis tanggal 29 Agustus tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Inyani Malik, S.Sos., M.Si



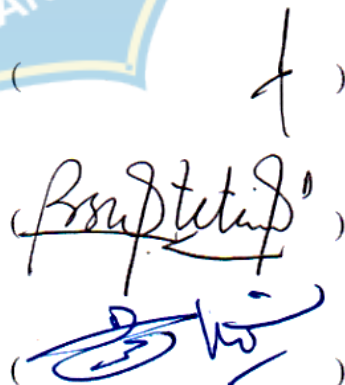
Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Prof. Dr. Alyas, M.S (Ketua)

2. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

3. Dr. Muhammad Tahir, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Syahrul Ramadhan Lutfi

Nomor Stambuk : 10561 05362 15

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Syahrul Ramadhan Lutfi

ABSTRAK

Syahrul Ramadhan Lutfi. 2019. Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng (dibimbing oleh Abdul Kadir Adys dan Abdi)

Tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Bantaeng pada tahun 2017 ada pada angka 5,23% yang didominasi oleh lulusan SMA yang tidak mempunyai kemampuan untuk terjun ke dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng dan faktor-faktor penghambat dan pendukungnya.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan tipe penelitian fenomenologi. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah informan yang digunakan selama pengumpulan data sebanyak 10 orang .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengadaan sumber daya manusia di BLK Bantaeng belum berjalan dengan baik. Orientasi kerja yang berfokus pada dunia industri dan wirausaha belum memberikan hasil yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi mampu mencetak SDM yang berkompeten dengan sistem penilaian yang berdasar pada SKKNI. Motivasi dan kedisiplinan yang diberikan dan diterapkan belum maksimal. Pelatihan ini juga ditunjang dengan anggaran yang bersumber dari APBN, sistem pelatihan yang berbasis kompetensi dan sertifikasi, dan ditunjang juga dengan antusiasme para siswa pelatihan. Adapun beberapa kendalanya yaitu, perbedaan tingkat pendidikan para siswa, sarana dan prasarana masih belum lengkap, dan instruktur yang masih kurang.

Kata kunci: Manajemen, Kualitas Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, karena dengan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam kepada Rasullullah Muhammad Saw beserta keluarga, para sahabat dan umatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari peran dan sumbangsih pemikiran dari banyak pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos.,M.PA selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Kadir Adys, SH.,MM dan Bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dosen Fisipol, Staf Tata Usaha dan Karyawan FISIPOL Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala bantuan dan mohon maaf atas segala kesalahan penulis.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda La Lufi, S.Sos dan Ibunda Muliati, saudara Muhammad Fiqri Lutfi, dan seluruh keluarga yang tidak bisa disebut satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan pengorbanannya dengan penuh keikhlasan baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Sospol angkatan 2015 khususnya kelas ADN-C/D'15 beserta Solihin, Rustam, Muh. Rinaldi Al-Munawwir yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
8. Terima kasih kepada pimpinan BLK Bantaeng yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di BLK Bantaeng, serta seluruh staf dan siswa pelatihan di BLK Bantaeng.
9. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap semoga bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 27 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENERIMAAN TIM	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Konsep Balai Latihan Kerja.....	15
C. Konsep Kualitas	19
D. Kerangka Pikir	20
E. Fokus Penelitian.....	21
F. Deskripsi Fokus Penelitian	22

BAB III. METODE PENELITIAN.....	23
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	23
B. Jenis dan Tipe Penelitian	23
C. Sumber Data	24
D. Informan Penelitian.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data	26
G. Pengabsahan Data	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	28
B. Karakteristik Informan Penelitian.....	33
C. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng	35
D. Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng	76
BAB V. PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1. Daftar Informan Penelitian
- Tabel 4.1. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2. Karakteristik Informan Berdasarkan Umur
- Tabel 4.3. Keadaan Instruktur BLK Bantaeng
- Tabel 4.4. Jumlah Peserta Pelatihan



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLK Bantaeng



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tahun 2015 tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Bantaeng ada pada angka 4,07% dan pada tahun 2017 angka pengangguran naik menjadi 5,23%. Data BPS Kabupaten Bantaeng ini menunjukkan bahwa dalam kurun waktu sekitar 2 tahun angka pengangguran meningkat sebanyak 1,16%. Permasalahan yang muncul dari meningkatnya angka pengangguran tersebut salah satunya adalah kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki oleh masyarakat yang telah masuk pada usia kerja.

Masyarakat yang masuk usia kerja ini umumnya dan tidak memiliki keterampilan. Mereka adalah yang telah lulus SMA dan tidak melanjutkan pendidikannya karena sesuatu hal. Mereka juga tidak mempunyai ilmu ataupun keterampilan yang mereka butuhkan ketika masuk ke dalam dunia kerja. Berbeda halnya dengan mereka yang lulusan SMK, umumnya dibekali dengan ilmu dan keterampilan yang tepat ketika mereka masuk ke dalam dunia kerja. Akan tetapi, lapangan pekerjaan untuk mereka yang lulusan SMK semakin berkurang karena semakin ketatnya standarisasi untuk masuk ke dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang ada di Kabupaten Bantaeng, pemerintah menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK). Hal ini ditujukan kepada masyarakat agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan

mendapatkan pengetahuan tenaga kerja, agar kedepannya mereka dapat bersaing dalam pasar kerja. BLK sendiri mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada para calon tenaga kerja dan pencari kerja.

Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 9 disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilakukan dengan mengawasi dan mengamati kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang ada di dalam dan luar negeri. Sedangkan, pada PP Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang ada pada Bab V tentang penyelenggaraan pasal 9 ayat (1) dijelaskan bahwa pelatihan diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja yang memadai harus didukung dengan sarana dan prasarana yang telah memenuhi persyaratan serta tenaga kepelatihan yang memenuhi standar kualifikasi persyaratan yaitu kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja dijelaskan pada pasal 8 ayat (1) pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi. Pelatihan yang berbasis kompetensi ini harus sesuai dengan persyaratan yang ada pada peraturan perundang-undangan. Untuk standar pelatihan kerja dapat dilihat pada penyediaan sarana dan prasarana serta kemampuan instruktur dan tenaga

pelatihan sebagaimana yang telah tercantum dalam Permen No. 8 ini bahwa setiap BLK minimal memiliki 2 orang instruktur pada tiap kejuruan yang salah satunya adalah PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas disebutkan pada pasal 6 ayat (1) penyelenggaraan pelatihan kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Adapun penyusunan program pelatihan dilakukan berdasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan seperti potensi penyerapan pasar kerja daerah, informasi pasar kerja, standar kompetensi kerja, dan analisis target populasi.

Permintaan kompetensi tenaga kerja tidak hanya didukung dengan pelatihan yang bersifat normatif saja, tetapi harus juga diimbangi dengan kualitas dari instruktur, sarana dan prasarana, anggaran, serta juga dukungan dari semua pihak agar dapat mewujudkan atau menghasilkan kualitas peserta pelatihan yang bisa diserap ke dalam lapangan kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki ataupun melakukan usaha sendiri sesuai dengan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut. Keefektifan Balai Latihan Kerja yang merupakan salah satu pendukung utama dalam mengentaskan masalah ketenagakerjaan patut dipertanyakan bentuk hasil akhirnya.

Dalam Lakip Sulawesi Selatan tahun 2015 disebutkan tentang upaya-upaya yang dilakukan adalah mengoptimalkan BLK baik yang dikelola secara langsung oleh pemerintah maupun swasta dengan melakukan berbagai jenis pelatihan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan menitikberatkan

pada pelatihan berbasis kompetensi. Pembekalan dan pelatihan tenaga kerja baik skill maupun kemampuan manajemen, penetapan upah minimum regional yang disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan. Penataan kembali *link and mact* kurikulum diklat kebutuhan jabatan pasar kerja sehingga ketidaksesuaian dapat dieliminir, pengembangan sistem kerjasama kemitraan antara dunia usaha dengan lembaga pelatihan agar dapat lebih banyak menyerap tenaga kerja yang terlatih dan sesuai dengan kompetensi. Program yang mendukung adalah program pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, program produktivitas tenaga dan peningkatan kualitas kerja, dan program pengembangan wilayah transmigrasi dengan total alokasi anggaran sebesar Rp. 3.997.000.000.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti pada 18 April 2019 didapatkan gambaran secara umum bahwa mereka yang melakukan pelatihan di BLK Bantaeng bukan hanya mereka yang lulusan SMP atau SMA yang tidak mempunyai keterampilan, tetapi juga diantara mereka terdapat beberapa siswa pelatihan dengan latar belakang pendidikan S1. Alasannya cukup sederhana yaitu mereka ingin lebih menambah dan mengasah skill mereka. Hal ini juga ditunjang dengan sarana yang dimiliki oleh BLK Bantaeng.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramusika Gumilar tentang Peran BLK di Kabupaten Magelang pada tahun 2016 dijelaskan bahwa pelatihan yang diberikan di BLK berdasarkan dari sumber dana yang ada seperti APBD untuk pelatihan instutisional dan dikhususkan dan diutamakan bagi masyarakat/siswa yang memiliki KTP asli Kabupaten Magelang. Jenis pelatihan di BLK Kabupaten Magelang dilaksanakan setiap tahun. Setelah selesai mengikuti pelatihan para

siswa akan mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa ia pernah mengikuti pelatihan sesuai jurusan yang dia pilih. Berdasarkan observasi yang dilakukan dan informasi yang didapat oleh peneliti ada beberapa permasalahan yang kemudian memicu terjadinya penurunan kualitas sumber daya manusia, diakibatkan para masyarakat tidak memiliki ketertarikan untuk mengikuti program latihan kerja di BLK, mereka biasanya lebih suka belajar otodidak sesuai dengan pengalaman-pengalaman yang mereka dapatkan sendiri maupun dari orang lain, tanpa peduli apakah harus mempelajari ilmunya terlebih dahulu atau tidak.

Berdasarkan gambaran di atas maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng ?
2. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi sebagaimana telah dirumuskan dalam fokus permasalahan yang telah dikemukakan atas :

1. Untuk mengetahui manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng.
2. Mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian ilmiah bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara serta dapat memberikan sumbangan dalam ilmu politik. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap manajemen peningkatan kualitas SDM di Balai Latihan Kerja Bantaeng.

2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat bagi:

- a. Manfaat bagi mahasiswa, dengan adanya penelitian ini mahasiswa sebagai agen perubahan mampu memahami bagaimana peranan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng.
- b. Manfaat bagi masyarakat, dengan adanya penelitian tentang peranan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng., masyarakat bisa mengetahui bagaimana peranan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng.

- c. Manfaat bagi peneliti, dengan adanya penelitian tentang peranan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng, bisa menambah wawasan peneliti dalam melihat dinamika yang berada di masyarakat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen

Stoner dan Gilbert dalam Wijayanto (2012) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, terhadap upaya-upaya para anggota organisasi dan pemanfaatan sumber-sumber daya organisasi lainnya, agar tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. M.P Follet mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan melalui orang lain. Selain itu, manajemen bisa dikatakan sebagai ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki agar sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Suprihanto (2014) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan, mengendalikan, pekerjaan para anggota organisasi dan mengoptimalkan semua sumber daya organisasi agar sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Di dalam bukunya Suprihanto menuliskan beberapa pendapat para ahli mengenai manajemen diantaranya:

- a. George R. Terry, manajemen yaitu sebuah proses yang spesifik yang terdiri dari beberapa tindakan atau langkah, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan.
- b. F.W. Taylor, manajemen adalah keterampilan yang sungguh-sungguh tentang apa yang dikehendaki dari memerintah orang-orang untuk mengerjakan sesuatu dan mengawasi mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan menggunakan metode atau cara yang paling murah.
- c. Harold Koontz dan O' Donnel, manajemen adalah berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilaksanakan melalui dan dengan orang lain.
- d. Manullang, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pemempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia yang dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.
- e. Jones dan George, manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pembimbingan, dan pengendalian sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif

2. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang dimiliki setiap manusia yang terdiri dari daya fisik dan daya pikir setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi hal penting dalam setiap aktivitas yang dilakukannya. Menurut Hasibuan

(2003) sumber daya manusia adalah keterampilan terpadu dari daya fisik dan daya pikir yang dimiliki oleh individu. Pelaku sifatnya dilakukan oleh keturunan maupun lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya didorong oleh keinginan atau hasrat untuk memenuhi kepuasannya. Peralatan yang canggih seperti apapun tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia tidak akan ada artinya.

Subekhi (2012) menuliskan beberapa definisi dari SDM yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

- a. Abdurrahmat Fathoni, SDM merupakan modal atau aset yang paling penting dari semua kegiatan manusia. Manusia sebagai elemen terpenting mutlak dikembangkan dan dianalisis dengan cara tersebut. Kemampuan, waktu, tenaganya, benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.
- b. Veithzal Rivai, SDM adalah seorang yang mampu, siap, dan mau memberi sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan unsur masukan penting dari salah satu unsur masukan lainnya yang bersama unsur-unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran barang/jasa dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Sonny Sumarsono, SDM itu menyangkut manusia yang dapat bekerja untuk memberikan jasa ataupun usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti dapat mengerjakan kegiatan yang ekonomis.

- d. Harianja, SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. SDM harus diatur dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sebagai fungsi dari salah satu dari fungsi dalam perusahaan yang kemudian dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.
- e. Effendi, SDM menyangkut sudut pandang, jumlah karakteristik (kualitas), dan persebaran penduduk.

Ada empat macam klarifikasi sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya dalam Subekhi (2012) yaitu:

- a. Administrator adalah orang yang mempunyai kekuasaan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan. Asas dasar dari administrasi mencakup aspek-aspek manajemen, organisasi, komunikasi, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, sekretariat dan lingkungan.
- b. Manajer adalah orang yang mengatur serta memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan rencana.
- c. Orang yang sudah memenuhi suatu syarat yang telah ditetapkan, akan langsung diangkat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan jabatan yang dipegangnya atau tugasnya masing-masing.
- d. Baik atau buruknya administrasi, tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya dan apabila kualitas yang dimilikinya merupakan

sumber daya yang baik, maka proses administrasi akan berjalan dengan baik serta tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, pemeliharaan serta pelepasan atau pemecatan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai. MSDM berawal dari kebutuhan dan kepentingan sumber daya manusia dan permintaan akan sumber daya manusia daripada persediaan sumber daya manusia. MSDM lebih menekankan pada strategi dan perencanaan daripada pecahan masalah atau sengketa. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fokus strategis dan bersinergi dengan kebijakan bisnis organisasi.

Menurut J.B. Milner dan Donald P. Crane (Purnaya: 2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengembangan, penerapan dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode dan program yang berkaitan dengan individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Hariandja (2002) MSDM adalah keseluruhan keputusan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang memiliki tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usahanya untuk menambahkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Soetrisno (2009) menjelaskan bahwa MSDM memiliki pengertian sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kompensasi, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Soetrisno juga menuliskan beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

- a. Simamora, MSDM adalah pemanfaatan, pengembangan, pengelolaan, penilaian, pemberian balas jasa kepada individu anggota organisasi, ataupun kelompok pekerja.
- b. Dessler, MSDM adalah suatu praktik dan kebijakan yang diperlukan oleh seseorang yang menjalankan aspek, orang, atau sumber daya manusia dari jabatan seorang manajer, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan.
- c. Schuler, MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi sumbangsi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi-fungsi dan kegiatan untuk meyakinkan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil dan efektif bagi kepentingan-kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.
- d. Stoner, MSDM meliputi pemanfaatan sumber daya manusia dengan produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pekerja secara individual. MSDM merupakan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber

daya manusia menghasilkan tujuan, baik itu tujuan individu maupun organisasi.

- e. Panggabean, MSDM adalah metode yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, kompensasi, pengembangan, peningkatan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Matis dan Jackson dalam Riniwati (2016) mendefinisikan MSDM sebagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efisien dan efektif dalam organisasi, agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Jika diartikan secara utuh MSDM berarti pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan aset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan bersama-sama berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam Subekhi (2012), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Subekhi (2012) terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia secara operatif, yaitu (a) pengadaan tenaga kerja, (b) pengembangan tenaga kerja, (c) pemberian balas jasa, (d) integrasi, (e) pemeliharaan tenaga kerja, dan (f) pemisahan tenaga kerja.

B. Konsep Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melakukan kegiatan non-formal berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja. Secara umum Balai Latihan Kerja merupakan gedung atau bangunan yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Sedangkan menurut Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 dijelaskan bahwa: Balai Latih Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakan atau dilaksanakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga dapat menguasai suatu jenis keterampilan dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya sebelum memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun juga sebagai tempat pelatihan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Balai Latihan Kerja sebagai salah satu lembaga pelatihan milik pemerintah dalam menghadapi rintangan atau tantangan pada dewasa ini dan ke depan adalah dengan meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan serta pengembangan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian. Kualitas sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar angkatan kerja secara global yang semakin ketat. BLK juga

memegang peran yang sangat penting dalam dunia usaha, karena BKL mampu menyediakan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 15 disebutkan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pasar pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Upaya ini untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Balai Latihan Kerja mempunyai berbagai karakteristik dan keunggulan dalam meningkatkan program-program pelatihannya yaitu:

- a. Balai Latihan Kerja adalah tempat untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide atau gagasan serta cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- b. BLK bertanggung jawab kepada kantor pusat Kementerian Tenaga Kerja dan mendapat bimbingan teknis fungsional dari pusat latihan.

- c. BLK tidak mengenakan pungutan biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secara gratis dan mendapatkan fasilitas sesuai jenis pelatihan yang diikuti.
- d. Kegiatan yang dilaksanakan dalam BLK dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu tidak mudah berakhir dan sesuai dengan perkembangan iptek
- e. Memberikan pelatihan berbagai macam kejuruan dilakukan di dalam maupun di luar BLK.

2. Fungsi, Tujuan, dan Manfaat Balai Latihan Kerja

a. Fungsi Balai Latihan Kerja

Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai tempat untuk melakukan kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain, dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran, dan memperluas lapangan pekerjaan. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat memwadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja, maka Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial di kalangan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan.
- 2) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.

- 3) Pelaksanaan uji coba program pelatihan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
- 4) Pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan.
- 5) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

b. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum:

- 1) Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- 2) Mewadahi interaksi antarsesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
- 3) Mengembangkan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya selama ini tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.
- 4) Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

c. Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya Balai Latihan Kerja menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

- 1) Bagi pengusaha/pemilik modal
 - a) Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.

- b) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
 - c) Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerjayang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.
- 2) Bagi peserta pelatihan
- a) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
 - b) Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat di lingkungan kerja.
 - c) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.
- 3) Bagi pemerintah:
- a) Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
 - b) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.
 - c) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.

C. Konsep Kualitas

Kualitas merupakan salah satu indikator paling penting bagi suatu instansi/lembaga/perusahaan untuk dapat tetap hadir di tengah ketatnya

persaingan dunia industri. Menurut KBBI kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu. Menurut Deming (Tjiptono dan Diana, 2003) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu jenjang yang dapat diperkirakan dari kesamaan dan ketergantungan pada biaya atau modal yang rendah dan sesuai dengan kondisi pasar. Sedangkan Juran (Tjiptono dan Diana, 2003) berpendapat bahwa kualitas adalah sebagai *fitness for use*, yang mempunyai arti sebagai suatu jasa atau produk harus dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh pemakainya. Tjiptono sendiri membagi definisi kualitas ke dalam beberapa poin diantaranya:

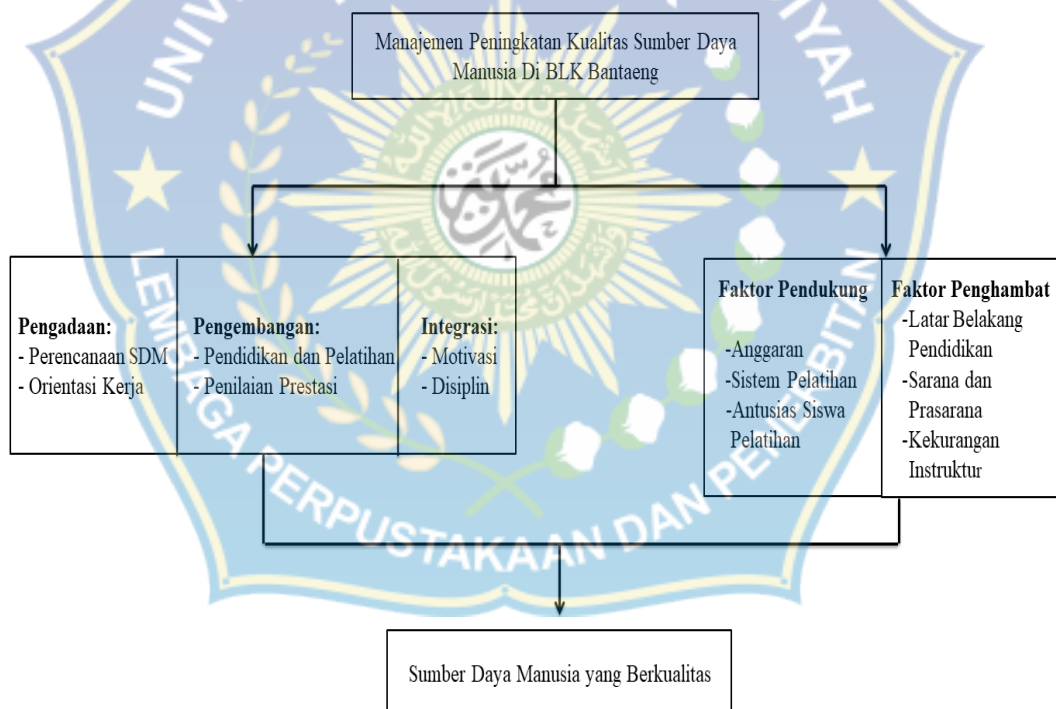
1. Kesesuaian dengan kecocokan/tuntutan.
2. Kecocokan untuk pemakaian.
3. Perbaikan / penyempurnaan berkelanjutan.
4. Bebas dari kerusakan/cacat.
5. Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat.
6. Melakukan segala sesuatu secara benar dengan semenjak awal. Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

D. Kerangka Pikir

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan serangkaian pelatihan yang dilakukan kepada orang-orang tertentu untuk meningkatkan suatu keterampilan tertentu yang dimaksudkan agar mereka dapat bersaing dalam dunia kerja. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan banyak muncul pengangguran yang kemudian akan mengakibatkan berbagai penyakit sosial. Balai Latihan Kerja (BLK) Bantaeng bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Bantaeng dengan memberikan

pelatihan-pelatihan tertentu. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti hanya akan mengambil tiga dari enam fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara untuk di teliti yaitu, pengadaan, yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja. Kedua, pengembangan yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, dan penilaian prestasi kerja. Ketiga, integrasi yang mencakup motivasi dan disiplin.

Berdasarkan uraian-uraian di atas mengenai Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng, maka peneliti membuat kerangka pikir yang kemudian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

E. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng yang mencakup (a) pengadaan, (b)

pengembangan, dan (c) integrasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng.

F. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang tersedia.
2. Pengadaan merupakan proses untuk menentukan berbagai hal secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan dari pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantaeng.
3. Pengembangan merupakan proses meningkatkan kemampuan para siswa mulai dari konseptual dan kemampuan teknis yang sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Bantaeng.
4. Integrasi merupakan sekumpulan program untuk memperbaiki dan meningkatkan moral para siswa yang sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Bantaeng.
5. Faktor pendukung adalah hal-hal yang mendorong, melancarkan, menunjang, atau mempercepat proses pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantaeng.
6. Faktor penghambat adalah hal-hal yang menghambat, menghalangi, atau memperlambat proses pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantaeng.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan dan dimulai pada tanggal 21 Mei 2019 sampai 21 Juli 2019. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Bantaeng. Pertimbangan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Bantaeng merupakan UPTP yang memberikan pelatihan kepada masyarakat untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Adapun jenis dan tipe penelitian yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menitik beratkan pada kualitas atau hal yang terpenting dari sifat barang/jasa. Hal yang terpenting dari suatu barang/jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan peneliti yaitu fenomenologi. Fenomenologi yang dimaksudkan ialah untuk memberikan gambaran secara jelas terhadap fenomena yang terjadi berdasarkan pengalaman yang dialami oleh para informan. Adapun masalah-masalah yang diteliti adalah mengenai manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng.

C. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, penulis membagi sumber data menjadi 2 jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data-data yang didapatkan dari hasil wawancara dan hasil dari observasi.
2. Data sekunder adalah data-data yang didapatkan dengan mempelajari tulisan-tulisan seperti buku-buku, dokumen-dokumen, aturan-aturan operasional, laporan-laporan, dan lain-lain yang menyangkut manajemen peningkatan kualitas SDM.

D. Informan Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memilih orang-orang yang dinilai mampu dan memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang akan diteliti. Adapun pihak-pihak yang terlibat sebagai partisipan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1. Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Inisial	Jabatan	Jumlah
1	Murtono Anja, A.Md	MA	Kasi Penyelenggara dan Pemberdayaan	1
2	Andi Abdur Rahman, ST	AAR	Instruktur	1
3	Asrianti Muhtar, SP	AM	Instruktur	1
4	Aidil	AI	Siswa	1
5	Nadira	N	Siswa	1
6	Hilman Asrari	HA	Siswa	1
7	Egi Pratama	EP	Siswa	1
8	Syarif Hidayatullah	SH	Siswa	1
9	Faisal	F	Siswa	1
10	Yuyun	Y	Siswa	1
	Jumlah			10

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dari penelitian. Untuk memperoleh data maka dilakukan teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi berarti juga pengamatan atau penglihatan. Sedangkan dalam dunia penelitian observasi adalah mendengar dan mengamati dalam rangka memahami dan mencari bukti terhadap kejadian atau fenomena sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang akan diobservasi adalah menyangkut tentang peran BLK dalam meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Bantaeng.

2. Wawancara

Penggunaan metode ini bertujuan untuk mendapatkan informasi secara mendalam terkait permasalahan penelitian. Terkait penelitian, peneliti menggunakan metode *indepth interview*, dimana peneliti dan informan atau responden bertemu secara langsung (*face to face*) guna menghasilkan berbagai informasi dengan maksud data yang mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian. Untuk membuat wawancara yang berisi berbagai macam pertanyaan terkait permasalahan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data melalui data atau informasi dengan menggunakan buku, arsip, surat kabar serta dokumen-dokumen terkait lainnya.

F. Teknik Analisis data

Terdapat tiga tipe teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal yang pokok, dan memfokuskan hanya pada hal yang dianggap penting saja. Sehingga data yang telah direduksi akan memberi gambaran yang jelas dan akan lebih memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan mencari data jika diperlukan.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan rakitan informasi yang sistematis dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan sejenisnya agar makna peristiwa lebih mudah dipahami dan akan memberi adanya kemungkinan penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data, dapat memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja-kerja selanjutnya yang berdasarkan pada pemahamn.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan, makna-makna yang akan muncul dari data tersebut harus diamati, serta diuji kebenarannya, kekokohan dan kecocokannya yang demikian sebagai validitasnya, sehingga didapatkan suatu kesimpulan yang benar.

G. Pengabsahan Data

Triagulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pemeriksaan data dari berbagai sumber atau referensi dengan berbagai macam cara dan

berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi waktu, triangulasi metode, dan triangulasi sumber :

- a. Triangulasi metode adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilaksanakan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan metode/ teknik yang berbeda, yaitu yang awalnya menggunakan teknik observasi, maka dilakukan lagi teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara kepada sumber data yang sama dan juga melakukan teknik dokumentasi.
- b. Triangulasi sumber data, dilakukan untuk membandingkan dan menguji kredibilitas data yang dilaksanakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, maksudnya bahwa apabila data yang diterima dari satu sumber meragukan, maka harus mengecek kembali ke sumber lain, tetapi sumber data tersebut harus setara sederajatnya, kemudian peneliti menganalisis data tersebut sehingga menghasilkan satu kesimpulan dan diminatkan kesempatan dengan sumber adalah dalam menguji sumber data tersebut.
- c. Triangulasi waktu adalah untuk melakukan pengecekan data dengan cara wawancara dalam waktu dan situasi yang berbeda. Seperti, yang awalnya melakukan pengumpulan data pada waktu pagi hari dan data yang didapat, tetapi mungkin saja pada waktu pagi hari tersebut kurang tepat karena mungkin informasi dalam keadaan sibuk.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kondisi Georafis Kabupaten Bantaeng

Kabupaten Bantaeng terletak dibagian selatan dari jazirah Sulawesi Selatan dan berjarak sekitar 125 km dari Makassar (Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan). Luas wilayah Kabupaten Bantaeng 395,83 km² atau 0,63% dari luas wilayah Propinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Bantaeng memiliki 8 kecamatan yaitu Kecamatan Bantaeng (Ibukota Kabupaten), Kecamatan Bissappu, Kecamatan Eremerasa, Kecamatan Gantarangkeke, Kecamatan Pajukukang, Kecamatan Sinoa, Kecamatan Tompobulu, Kecamatan Uluere.

Secara geografis Kabupaten Bantaeng terletak pada koordinat antara 5°20'23"- 5°35'36" LS dan 119°51'42"- 120°5'26" BT. Batas-batas wilayah adalah:

Utara : Kabupaten Bulukumba dan Kabupaten Sinjai

Selatan : Kabupaten Jeneponto dan Laut Flores

Barat : Kabupaten Gowa dan Kabupaten Jeneponto

Timur : Kabupaten Bulukumba

2. Profil Balai Latihan Kerja Bantaeng

Balai Latihan Kerja Bantaeng disingkat BLK Bantaeng adalah Unit Pelaksana Teknis Pusat setingkat Eselon III B di bawah naungan langsung Kementerian Ketenagakerjaan R.I. BLK Bantaeng merupakan UPTP yang

digolongkan ke dalam Balai Latihan Kerja kelas II. Balai Latihan Kerja Bantaeng beralamat di Jalan Poros Bantaeng Bulukumba, Desa Baruga, Kecamatan Pajukukang, Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan. BLK Bantaeng yang diresmikan oleh Menteri Ketenagakerjaan R.I tanggal 09 Mei 2016 ini mempunyai luas lahan sekitar 15.000 m² dan mempunyai sekitar 7 jenis pelatihan yang berbasis PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yaitu teknik otomotif, teknik las, teknik listrik, bisnis manajemen, TIK, processing, dan pariwisata.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2015 Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengembangan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan.

a. Tugas Pokok Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Bantaeng

Balai Latihan Kerja Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja. Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana, program dan anggaran;
- 2) penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
- 3) pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
- 4) pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan;
- 5) pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;

- 6) evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
- 7) pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja; dan
- 8) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

b. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Bantaeng

Visi Balai Latihan Kerja Bantaeng adalah *“Terciptanya tenaga kerja yang terampil, profesional yang melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi”*.

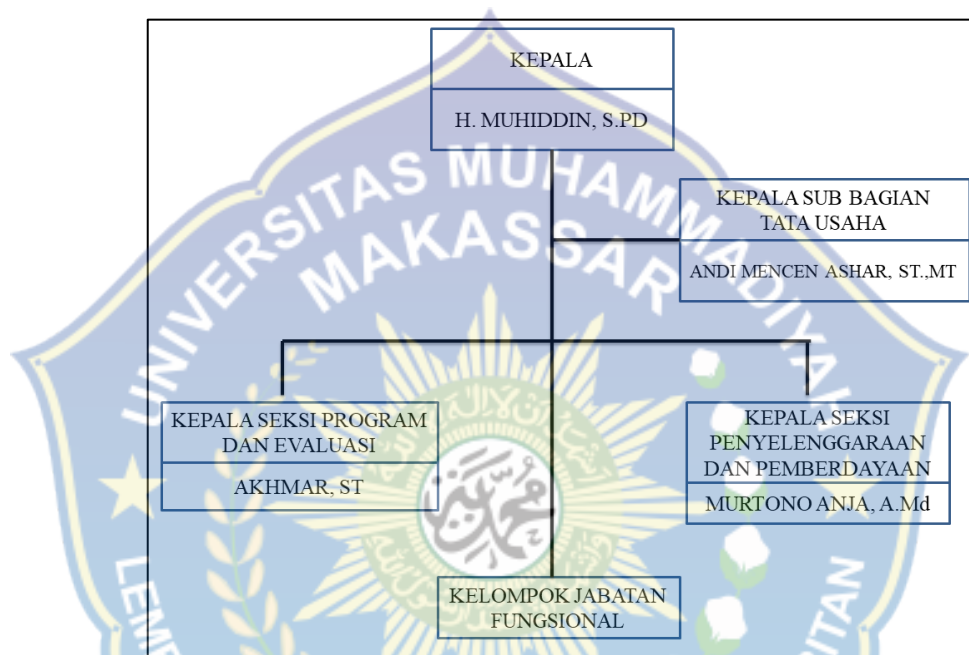
Misi Balai Latihan Kerja Bantaeng adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan program Pelatihan Berbasis Kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja
- 2) Membangun jejaring Komunikasi Industri bidang pelatihan Kerja serta mewujudkan Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang profesional.
- 3) Menyelenggarakan dan mengembangkan system dan metoda Pelatihan Berbasis Kompetensi serta Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja
- 4) Mendorong Terciptanya kesempatan kerja yang produktif, profesional dan berdaya saing.
- 5) Memberikan pelayanan informasi pasar kerja melalui Kios 3in 1 untuk penempatan tenaga kerja.

c. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Bantaeng

Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja pada pasal 26

disebutkan bahwa susunan organisasi Balai Latihan Kerja Kelas II terdiri atas subbagian tata usaha, seksi program dan evaluasi, seksi penyelenggaraan dan pemberdayaan, dan kelompok jabatan fungsional. Berikut adalah gambar dari struktur organisasi di BLK Bantaeng:



Gambar 4.1: Struktur Organisasi BLK Bantaeng

Adapun masing-masing tugasnya yaitu:

- 1) Sub Tata Usaha, mempunyai tugas yang meliputi:
 - a) urusan keuangan;
 - b) urusan kepegawaian;
 - c) urusan ketatalaksanaan;
 - d) urusan kearsipan;
 - e) urusan persuratan;
 - f) urusan perlengkapan dan rumah tangga.

- 2) Seksi Program dan Evaluasi, mempunyai tugas yang meliputi:
 - a) penyusunan rencana, program dan anggaran;
 - b) penyusunan bahan, pengelolaan, penyajian data dan informasi, serta;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.
- 3) Seksi Penyelenggaraan dan Pemberdayaan, mempunyai tugas yang meliputi:
 - a) penyiapan pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja;
 - b) pelayanan konsultasi;
 - c) pemasaran dan;
 - d) kerja sama kelembagaan pelatihan
- 4) Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sasaran dari kegiatan BLK Bantaeng adalah :

- 1) Peningkatan kompetensi Sumbar Daya Manusia / pencari kerja sehingga mampu mengisi formasi pasar kerja.
- 2) Peningkatan kompetensi bagi karyawan /SDM yang telah bekerja untuk mengisi formasi jabatan di industri/perusahaan.
- 3) Peningkatan kompetensi SDM sesuai Kebutuhan Masyarakat (PBM) dan mendorong terciptanya usaha mandiri untuk menciptakan lapangan pekerjaan.
- 4) Peningkatan kerja sama dengan industri dalam pembinaan SDM melalui pemagangan / OJT untuk mendekatkan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja.

B. Karakteristik Informan Penelitian

Berikut adalah karakteristik secara umum menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan.

1. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik informan yang menjadi subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada table di bawah ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Nama	Jabatan	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	Murtono Anja, A.Md	Kasi Penyelenggara dan Pemberdayaan	7	70 %
	Andi Abdur Rahman, ST	Instruktur		
	Aidil	Siswa		
	Hilman Asrari	Siswa		
	Egi Pratama	Siswa		
	Syarif Hidayatullah	Siswa		
	Faisal	Siswa		
Perempuan	Asrianti Muhtar, SP	Instruktur	3	30 %
	Nadira	Siswa		
	Yuyun	Siswa		
Jumlah			10	100 %

Sumber: Diolah dari data primer, Juni 2019

Distributor informan tentang jenis kelamin berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 7 orang berjenis laki-laki yaitu Murtono Anja A.Md, Andi Abdur Rahman, ST, Aidil, Hilman Asrari, Egi Pratama, Syarif Hidayatullah, dan Faisal dengan persentase sebanyak 70 persen dari jumlah informan yang ada. Tiga

orang berjenis kelamin perempuan yaitu Asrianti Muhtar, SP, Nadira, dan Yuyun dengan persentase 30 persen dari jumlah informan yang ada.

2. Karakteristik Informan Berdasarkan Umur

Karakteristik informan yang menjadi subyek penelitian berdasarkan umur ditunjukkan pada table di bawah ini

Tabel 4.2. Karakteristik Informan Berdasarkan Umur

Usia	Nama	Jabatan	Frekuensi	Persentase
17-26	Aidil	Siswa	7	70 %
	Hilman Asrari	Siswa		
	Nadira	Siswa		
	Egi Pratama	Siswa		
	Syarif Hidayatullah	Siswa		
	Faisal	Siswa		
	Yuyun	Siswa		
27-36	Asrianti Muhtar, SP	Instruktur	1	10 %
37 tahun ke atas	Andi Abdur Rahman ST	Instruktur	2	20%
	Murtono Anja, A.Md	Kasi Penyelenggaraan dan Pemberdayaan		
Jumlah			10	100 %

Sumber: Diolah dari data primer, Juni 2019

Distributor informan berdasarkan umur menerangkan bahwa kebanyakan informan memiliki umur yang berkisar 17-26 tahun yang menunjukkan sebanyak 3 orang yaitu Aidil, Hilman Asrari, Nadira, Egi Pratama, Syarif Hidayatullah, Faisal, dan Yuyun yang memiliki persentase sebanyak 70 persen dari jumlah informan. Informan yang berumur 27-36 tahun sebanyak 1 orang yaitu Asrianti

Muhtar, SP dengan persentase sebanyak 10 persen serta informan yang berusia 37 tahun ke atas sebanyak 2 orang yaitu Andi Abdur Rahman, ST dan Murtono Anja, A.Md dengan persentase sebanyak 30 persen.

C. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng merupakan sebuah penilaian dari sebuah kebijakan pemerintah, yang meliputi program pelatihan, sertifikasi dan sumber daya pelatihan serta pemberdayaan hubungan integrasi dengan industri.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan dilakukan untuk menentukan berbagai hal secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan dari pelatihan di Balai Latihan Kerja Bantaeng. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa program pelatihan yang dilakukan pihak BLK Bantaeng dalam meningkatkan kualitas SDM utamanya untuk mereka yang belum mempunyai keterampilan untuk terjun ke dunia kerja sudah berjalan dengan baik khususnya untuk masyarakat Bantaeng dan sekitarnya. Yang ingin dilihat dari program ini yaitu perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerjanya.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

1) Sumber Daya Pengajar (Instruktur)

Sebagai pengajar/instruktur mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Keberhasilan dalam proses pembelajaran akan dipengaruhi oleh *planning* (perencanaan) sebelumnya yang

dibuat oleh para instruktur. Dalam hal perencanaan pelatihan, peranan instruktur sangatlah strategis, hal ini mengingat bahwa instrukturlah yang mengetahui kondisi pembelajaran, baik *software* maupun *hardware* yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) maupun kemampuan peserta/siswa yang akan mengikuti pelatihan.

Ketersediaan sumber daya pengajar/instruktur yang berkompeten merupakan hal yang sangat menentukan dalam menyiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja berkualitas dan berkompeten. Dari latar belakang pendidikan para instruktur tersebut minimal harus memiliki ijazah D3. Instruktur di BLK Bantaeng merupakan PNS yang telah dipilih langsung oleh Kemnaker dan telah diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Akan tetapi, ada tiga jurusan di BLK bantaeng yang instrukturinya tidak berstatus sebagai PNS, tapi mereka berstatus sebagai instruktur yang diperbantukan. Instruktur dengan status PNS merupakan instruktur tetap yang telah dipilih langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan ditempatkan di BLK Bantaeng, sedangkan instruktur dengan status diperbantukan merupakan instruktur sementara yang dipilih oleh BLK Bantaeng sendiri dengan persetujuan dari pusat untuk mengisi kekosongan instruktur sembari menunggu instruktur resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Tabel 4.3. Keadaan Instruktur di BLK Bantaeng

No	Jurusan	Jumlah Instruktur	Status
1	Teknik Otomotif	4	PNS
2	Teknik Las	1	Diperbantukan
3	Teknik Listrik	1	PNS
4	TIK	2	PNS
5	Bisnis Manajemen	2	Diperbantukan
6	Processing	1	Diperbantukan

7	Pariwisata	1	PNS
	Jumlah	12	

Sumber: Diolah dari data sekunder

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Seksi Penyelenggara dan Pemberdayaan :

“Instruktur BLK Bantaeng itu sendiri ada 2 jenis, yang pertama yaitu mereka yang memang PNS dan ditempatkan oleh Kemnaker disini dan yang kedua instruktur yang kami rekrut sendiri dengan status sebagai instruktur yang diperbantukan”. (hasil wawancara dengan MA, 26 Juni 2019)

Setiap BLK minimal mempunyai 2 instruktur pada setiap kejuruan. Instruktur bisa berasal dari pemerintah ataupun swasta. Setiap jurusan harus mempunyai minimal 1 orang instruktur yang berstatus sebagai PNS. Sedangkan, jumlah instruktur nya tergantung pada pihak BLK sendiri.

Hal yang senada disampaikan oleh AM yang merupakan instruktur kejuruan processing yang mengatakan:

“Instruktur-instruktur yang ada di sini (BLK Bantaeng) ada 2 jenis, ada yang PNS dan ada yang berstatus diperbantukan. Instruktur yang diperbantukan itu ada 3 orang yaitu saya sendiri, instruktur nya Bisman, dan instruktur nya teknik las. Jadi kami di sini diminta untuk membantu dalam memberikan pelatihan kepada para siswa dan kalau nanti instruktur yang dari Kemnaker sudah ada maka kami akan secara otomatis akan berhenti”. (hasil wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Instruktur dari 3 jurusan ini masih menunggu instruktur tetap dari Kementerian Ketenagakerjaan. Para calon instruktur ini masih diberikan pelatihan sebelum mereka ditempatkan di BLK. Tenaga pelatihan atau instruktur dibina agar mereka nantinya dapat menyiapkan, menyelenggarakan, mengadministrasikan, mengevaluasi, dan mengembangkan pelatihan kerja di BLK.

Khusus instruktur teknik otomotif, mereka mendapat pelatihan tambahan yang diberikan oleh teknisi yang didatangkan dari Jepang untuk melakukan pelatihan. Sebagaimana yang dikatakan oleh instruktur teknik otomotif yang mengatakan bahwa:

“Pada angkatan teknisi otomotif yang pertama khusus teknisi kendaraan ringan ada instruktur yang langsung datang dari Jepang untuk memberikan pelatihan kepada para peserta pelatihan dan kami instruktur teknik otomotif”. (hasil wawancara dengan AAR, 28 Mei 2019)

Teknisi otomotif melatih dengan materi ajar yang berstandar internasional Toyota tingkatan ahli. Berbagai pelatihan diberikan agar pada saat melaksanakan pekerjaan nyata nantinya dapat berguna. Pelatihan ini bukan hanya untuk siswa saja tetapi juga untuk para instruktur. Pelatihan khusus instruktur hanya berkenaan tentang tata cara melakukan pelatihan secara efektif dan efisien sesuai dengan sumber daya yang tersedia.

Sedangkan keterangan dari para siswa pelatihan tentang para instruktornya memiliki nada yang seragam, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah seorang siswa pelatihan dari kejuruan processing yang mengatakan:

“Instruktur di sini (BLK Bantaeng) itu baik, ramah, dan bisa mengkondisikan diri mereka sesuai dengan situasinya. Pada saat kami bertanya yang berkaitan dengan pelatihan mereka menjawab sesuai dengan kapasitas mereka sebagai instruktur dan kalau kami bertanya tentang hal-hal yang di luar materi pelatihan mereka akan menjawab seperti seorang teman”. (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Keramahan para instruktur ini bertujuan agar para siswa tidak merasa canggung selama proses pelatihan. Kecanggungan para siswa akan menghambat proses pelatihan karena, selama proses pelatihan mereka dianjurkan untuk banyak bertanya kepada Instruktur.

Senanda dengan hal tersebut, seorang siswa pelatihan dari jurusan yang berbeda juga mengatakan hal yang senada yaitu:

“Instruktur di BLK Bantaeng sangat ramah, bahkan ketika kami tidak dalam proses belajar, kami seperti tidak memiliki sekat antara instruktur/pengajar dengan kami para siswa pelatihan, tidak seperti di sekolah formal yang biasanya masih agak canggung untuk berinteraksi.” (hasil wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Siswa pelatihan dari jurusan teknik otomotif A, mengatakan bahwa selama melakukan pelatihan di BLK Bantaeng, dia memiliki hubungan yang baik dengan para instruktur yang ada di BLK. Menurut pengakuannya, tidak jarang mereka sering bercanda bersama pada saat pelatihan maupun pada saat istirahat.

Senanda dengan hal tersebut, seorang siswa pelatihan dari jurusan yang berbeda juga mengatakan hal yang senada:

“Mereka (instruktur) baik dan ramah, bahkan tidak jarang mereka yang terlebih dahulu menyapa kami ketika bertemu. Pada saat di dalam kelas juga begitu, mereka menyampaikan pelajaran dengan cara yang mudah dimengerti.” (hasil wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Keramahan instruktur kepada para siswa dapat memberikan kesan tersendiri kepada para siswa. Para siswa tidak akan merasa tegang ketika bertemu dengan instruktur yang baik itu diluar kelas ataupun pada proses belajar mengajar berlangsung. Akibatnya, siswa akan mudah menangkap apa saja yang disampaikan oleh instruktur.

Siswa lain juga mengemukakan pandangannya dan mengatakan :

“Instruktur yang baik dan bersahabat kepada kami, baik ketika kami sedang dalam proses pembelajaran maupun tidak. Mereka juga menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami.”(hasil wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)

Para instruktur harus mempunyai kemampuan untuk menyampaikan materi dengan ringan agar dapat dicerna dengan mudah oleh para siswa, terlebih lagi siswa yang mempunyai latar belakang pendidikan SMP atau SD. Kemampuan instruktur ini nantinya akan memudahkan pelatihan yang diberikan kepada para siswa.

Salah seorang siswa pelatihan dari jurusan lain mengatakan:

“Pada saat menyampaikan materi pelatihan para instruktur menggunakan bahasa yang mudah dipahami, walaupun materinya agak susah, instruktur biasanya akan mengulangi sampai kami mengerti.” (hasil wawancara dengan Y, 9 Juli 2019)

Perbedaan latar belakang menjadi tantangan tersendiri bagi para instruktur. Penggunaan bahasa yang ringan dan mudah dipahami akan memudahkan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, instruktur dalam memberikan pelajaran dan pelatihan harus sabar dan siap menghadapi para siswa yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda.

Siswa dari jurusan teknik las juga mengatakan:

“Instruktur di Las sangat baik, selama proses pelatihan kami tidak mendapatkan tekanan dalam penyelesaian tugas. Bahkan beliau sangat terbuka ketika kami bertanya mengenai kendala kami selama proses pelatihan.” (hasil wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Pemberian tekanan kepada siswa hanya akan mengurangi produktivitas siswa selama proses pelatihan. Akibatnya siswa akan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para instruktur. Kondisi mental siswa yang kacau akan menghambat proses pelatihan dan tentunya akan melahirkan alumni-alumni yang tidak berkompeten.

Meskipun instruktur-instruktur yang ada di BLK Bantaeng sangat berkompeten dibidangnya masing-masing, akan tetapi, berdasarkan standarisasi Balai Latihan Kerja yang tercantum di Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, instruktur di BLK Bantaeng belum memenuhi standar karena pemerintah mensyaratkan setiap jurusan memiliki minimal 2 orang instruktur dan minimal salah satunya berstatus sebagai PNS, sedangkan di BLK Bantaeng ada beberapa jurusan yang instruktur hanya ada satu orang, belum lagi ada juga jurusan yang memiliki instruktur dengan status diperbantukan tanpa adanya instruktur PNS yang mendampingi.

2. Sumber Daya Siswa Pelatihan

Hadirnya BLK Bantaeng mampu menarik banyak peminat dari kalangan pemuda dalam 3 tahun terakhir ini. Terbukti dari banyaknya calon peserta pelatihan yang mendaftar di BLK Bantaeng setiap tahunnya. Para pendaftar ini mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda mulai dari SD sampai S1. Siswa pelatihan ini merupakan orang-orang yang dipilih dengan seleksi yang cukup ketat. Pada saat mendaftar para calon siswa akan melalui beberapa tahapan rekrutmen, tetapi setiap jenis pelatihan memiliki tahapan yang berbeda-beda. Tahapan rekrutmen PBK yaitu : pendaftaran, tes tertulis, dan tes wawancara. Tahapan rekrutmen untuk pelatihan kerja sama (teknisi kendaraan ringan) yaitu pendaftaran, seleksi tulis, wawancara, tes fisik, dan tes kesehatan yang melibatkan perusahaan yang telah bekerja sama dengan BLK Bantaeng. Pelatihan MTU peserta dan lokasi pelatihan disiapkan oleh pemerintah Desa atau Kelurahan dengan tahapan-tahapannya diantaranya sosialisasi, pengajuan pelatihan yang

dibutuhkan, verifikasi dengan seksi penyelenggara dan pemberdayaan, dan terakhir penetapan atau penentuan.

Hal ini dijelaskan oleh Kepala Seksi Penyelenggara dan Pemberdayaan yang mengatakan bahwa:

“Pada saat seleksi itu ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh para calon peserta pelatihan. Yang pertama itu mereka harus melewati tes tertulis, kemudian tes wawancara, dan ada juga tes FMD (fisik, mental, dan disiplin)”. (hasil wawancara dengan MA, Rabu 26 Juni 2019)

Sebagai kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar atau pendaftar yang akan diterima atau ditolak, seleksi mempunyai berbagai spesifikasi yang telah ditentukan agar mendapatkan peserta pelatihan yang dapat mendukung pelaksanaan pelatihan. Para instruktur melihat keseriusan para calon siswa untuk melakukan pelatihan. Seleksi yang tidak memandang status juga dapat memberikan mutu layanan pendidikan dan pelatihan bagi siswa, terutama bagi mereka yang lemah dari segi ekonomi.

Senada dengan itu instruktur teknik otomotif juga mengatakan:

“Pada saat seleksi masuk para calon siswa akan dites dengan beberapa tes seperti tes tertulis dengan materi-materi umum dan beberapa soal dasar yang menyangkut jurusan yang mereka pilih. Yang kedua itu tes wawancara, tes wawancara ini tergantung dengan instruktur jurusan masing-masing apa-apa saja yang akan mereka tanyakan kepada para calon siswa pelatihan dan biasanya yang ditanyakan tentang alasan dan motivasi mereka untuk masuk di BLK. Terakhir ada tes baris berbaris termasuk juga pengukuran tinggi badan”. (hasil wawancara dengan AAR, 28 Mei 2019)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Instruktur Processing yang mengatakan:

“Setelah mereka mendaftar selanjutnya mereka akan melewati 3 jenis tes yaitu tes tertulis, tes wawancara, dan ditambah dengan tes FMD. Untuk tes wawancara kami biasa menanyakan tentang alasan mereka masuk di

BLK dan apa harapan mereka setelah lulus dari BLK.” (hasil wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Para calon siswa mempunyai banyak alasan untuk masuk di BLK Bantaeng. Alasan utama mereka biasanya adalah mereka ingin meningkatkan kemampuan atau skill mereka pada kejuruan yang mereka pilih. Alasan lain mereka memilih BLK adalah karena selama pelatihan di BLK tidak dikenakan biaya (gratis) bahkan mereka yang dibayar dalam hal menutupi biaya transportasi mereka. Semua perlengkapan pelatihan telah disiapkan oleh BLK termasuk seragam dan buku-buku selama pelatihan.

Salah seorang siswa pelatihan di BLK Bantaeng juga mengatakan bahwa:

“Setelah pengumpulan berkas dan mendaftar, kami kemudian akan mendapatkan panggilan untuk melakukan tes sesuai dengan jadwal yang kami terima. Tesnya sendiri terdiri dari tes tertulis, wawancara, dan baris berbaris.” (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Berkas-berkas yang harus disiapkan sebagai persyaratan adalah foto copy ijazah terakhir, pas foto, foto copy KTP atau KK. Pengumpulan berkas dan pendaftaran dilakukan di ruangan yang telah ditetapkan oleh Seksi Penyelenggara dan Pemberdayaan. Mereka juga bisa mendaftar online terlebih dahulu di website BLK Bantaeng. Meskipun sudah ada website yang disiapkan oleh pihak BLK Bantaeng, masih banyak siswa yang memilih langsung datang ke BLK untuk melakukan pendaftaran.

Hal yang sama juga dikatakan oleh siswa dari pariwisata yang mengatakan

“Sebelumnya kami mengumpulkan berkas seperti foto, foto copy KK, foto copy ijazah terakhir sebagai syarat pendaftaran, kemudian kami nantinya akan dipanggil untuk melakukan tes tertulis dan wawancara di kejuruan yang telah kami pilih.” (hasil wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)

Salah seorang siswa pelatihan dari jurusan teknik listrik mengatakan:

“Untuk tesnya sendiri ada 3 jenis, yaitu tes tertulis, wawancara, dan baris berbaris. Untuk tertulis terdiri dari mata pelajaran umum seperti matematika, bahasa Indonesia, dan bahasa Inggris ditambah dengan beberapa soal-soal dasar tentang kelistrikan.” (hasil wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Pemberian soal-soal dasar tentang kejuruan yang dipilih oleh para calon siswa dimaksudkan sebagai pengenalan terhadap jurusan yang mereka pilih. Instruktur akan melihat sampai dimana keseriusan calon siswa untuk dapat masuk ke jurusan tersebut melalui soal-soal dasar. Tes wawancara juga menjadi salah satu faktor diterimanya seseorang sebagai siswa BLK, karena pada saat wawancara instruktur akan menanyakan berbagai pertanyaan-pertanyaan yang bisa meyakinkan mereka untuk menerima calon siswa tersebut.

Siswa dari jurusan yang berbeda juga mengatakan hal senada:

“Setelah mendaftar dan mengumpulkan berkas, kami kemudian akan menjalani 3 kali tes, tesnya sendiri ada tes tertulis, tes wawancara dan tes baris berbaris” (hasil wawancara dengan Y, 9 Juli 2019)

Pemberian tes tertulis dimaksudkan untuk mengetahui wawasan atau pengetahuan para calon siswa. Sedangkan, tes wawancara dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan calon siswa BLK Bantaeng melakukan pelatihan BLK. Tes ini menjadi salah satu sebab diterimanya seorang siswa, karena pada saat wawancara siswa harus menjawab pertanyaan untuk meyakinkan penguji bahwa mereka layak menjadi siswa BLK Bantaeng.

Siswa dari jurusan lain mengatakan bahwa:

“Tes seleksi ada 3 jenis yaitu, tes tertulis berupa tes pengetahuan umum, kemudian dilanjutkan dengan tes wawancara dan terakhir ada tes fisik” (hasil wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Pemberian tes diberikan dengan maksudkan untuk mengetahui apakah sudah ada dari calon siswa yang telah mengetahui materi yang akan diajarkan nantinya. Pemberian tes juga digunakan untuk menguji tingkatan pengetahuan siswa terhadap materi yang akan diajarkan. Dengan begitu, instruktur dapat menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan sumber daya yang tersedia. Senada dengan itu.

Siswa dari jurusan las juga mengatakan:

“Untuk tesnya sendiri ada 3 jenis, yaitu tes tertulis pengetahuan umum, kemudian dilanjutkan dengan tes wawancara, dan terakhir ada tes baris berbaris dan fisik.” (hasil wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Dengan mengetahui kemampuan awal dari para calon siswa, instruktur kemudian dapat menentukan cara atau metode penyampaian pelajaran yang akan ditempuh nantinya. Pemilihan metode yang tepat akan memudahkan keduanya selama proses pelatihan. Metode yang kurang tepat justru hanya akan menjadi penghambat siswa dalam menerima materi yang disampaikan.

Salah seorang siswa dari teknisi otomotif kendaraan ringan menambahkan:

“Saat kami masuk di BLK itu dites. Tesnya itu ada tes tertulis, wawancara, dan tes fisik juga ada. Kalau untuk tes tertulis itu soalnya adalah pelajaran-pelajaran umum seperti bahasa Indonesia, bahasa inggris, matematika, dan beberapa soal yang berkaitan dengan jurusan yang dipilih. Untuk tes wawancaranya sendiri itu biasanya tergantung instruktur masing-masing, sedangkan untuk tes fisiknya itu biasanya hanya lari dan push up. Khusus kami teknisi otomotif ada tes kesehatan dan tes kesehatan ini katanya dihadiri oleh orang-orang dari perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan BLK Bantaeng”. (hasil wawancara dengan A, 25 Juni 2019)

Tes kesehatan dilakukan secara khusus hanya pada jurusan teknisi otomotif karena merupakan persyaratan yang telah disepakati oleh pihak BLK

dengan perusahaan-perusahaan yang telah menjalin kerja sama. Tes kesehatan hanya dilakukan kepada para calon teknisi bukan tanpa alasan. Dengan adanya tes kesehatan, calon-calon teknisi yang dilatih dengan standar internasional ini diharapkan dapat meminimalisir penurunan produktivitas. Pekerja yang sering sakit tidak akan bekerja dengan maksimal dan akan kesulitan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan nantinya akan merugikan perusahaan.

Sejak BLK Bantaeng pertama kali dibuka pada tahun 2016 jumlah siswa pelatihan sudah sebanyak 144 orang yang terbagi ke dalam 6 jurusan. Untuk tahun 2019 sudah ada sekitar 320 orang yang terdaftar sebagai peserta ataupun alumni. Jumlah yang cukup banyak mengingat pelatihan di tahun 2019 baru berjalan sekitar 6 sampai 7 bulan saja. Berikut adalah tabel jumlah peserta pelatihan PBK dari tahun 2016 sampai tahun 2019.

Tabel 4.4. Jumlah Peserta Pelatihan

No	Kejuruan	Jumlah Peserta Pelatihan PBK				Total
		2016	2017	2018	2019	
1	Processing	32	32	48	32	144
2	Bisnis Manajemen (Bahasa Inggris)	16	64	64	48	192
3	Pariwisata	32	48	32	48	160
4	Teknik Las	32	64	16	32	144
5	TIK	16	96	64	64	240
6	Teknik Otomotif	-	64	64	64	192
7	Teknik Listrik	-	-	-	32	32
8	Bahasa Mandarin	16	-	-	-	16
		144	368	288	320	

Sumber: Diolah dari data sekunder

Penarikan atau perekrutan instruktur dan siswa pelatihan menunjukkan suatu strategi dari perencanaan sumber daya manusia yang penting untuk memperoleh instruktur dan calon tenaga kerja yang cakap sesuai dengan yang diperlukan oleh

BLK dan pasar kerja. Program-program pelatihan yang dijalankan merupakan akibat dari usaha perencanaan sumber daya manusia. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas pada waktu yang akan datang. Hal ini serupa dengan pendapat Werther dan Davis dalam Subekhi (2012) yang mengatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lainnya dengan lebih baik.

b. Orientasi Kerja

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Bantaeng lebih menitik beratkan pada keterampilan atau skill yang dibutuhkan para pencari kerja. Pelatihan yang seperti ini akan lebih memudahkan alumninya untuk terjun ke dunia kerja. Adapun orientasi kerja para siswa pelatihan, BLK Bantaeng setelah lulus nantinya, mereka akan lebih difokuskan untuk masuk ke dunia perindustrian atau berwirausaha. Tetapi, ada jurusan yang sudah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan. Jurusan teknik otomotif tepatnya teknisi kendaraan ringan telah memiliki MoU dengan beberapa perusahaan otomotif ternama dan salah satunya berasal dari Jepang. Seperti yang dijelaskan oleh Kasi Penyelenggaraan dan Pemberdayaan yang mengatakan:

“Para siswa di BLK setelah lulus memang difokuskan untuk masuk ke dunia perindustrian, tetapi kami juga mendukung jika ada siswa yang membuka usaha sendiri. Tapi khusus untuk teknisi otomotif yang masa pelatihannya 2 tahun sudah ada MoU dengan beberapa perusahaan termasuk dari Jepang yaitu Ehime Toyota. Dan kalau pun dari lulusan PBK belum mendapatkan pekerjaan, kami akan carikan lowongan dan

menghubungi instruktur jurusan bersangkutan untuk menyampaikan ke siswanya” (hasil wawancara dengan MA, 24 Juni 2019)

Pemfokusan masuk ke dunia industri dikarenakan peluang mereka untuk masuk ke instansi pemerintah sangat kecil. Khusus teknisi otomotif mereka setelah lulus akan direkrut oleh perusahaan yang telah menjalin kerja sama dengan BLK Bantaeng. Perusahaan akan memberikan ujian kepada siswa yang akan direkrut, apakah mereka sudah sesuai dengan standar mereka atau belum.

Tidak dapat dipastikan bahwa perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan BLK dapat menerima semua teknisi yang ada. Dibuatnya MoU dimaksudkan agar pihak perusahaan tidak merasa dirugikan apabila terdapat teknisi yang mereka rekrut namun nyatanya belum sesuai dengan standar di perusahaan mereka. Untuk itulah MoU dibuat dan ditanda tangani oleh pihak eksekutif BLK dengan perusahaan sehingga suatu perjanjian harus lebih mendetail dan kemudian akan dirancang dan dinegosiasikan oleh staf-staf dan instruktur yang menguasai secara teknis.

Lulusan BLK Bantaeng tidak semuanya akan langsung bekerja. Bagi mereka yang belum mendapatkan pekerjaan, mereka akan ditawarkan oleh instruktur apabila ada perusahaan yang membutuhkan karyawan. Perusahaan biasanya akan menyampaikan ini melalui pimpinan BLK atau langsung ke instruktur yang bersangkutan.

Hal senada juga disampaikan oleh instruktur teknik otomotif yang mengatakan:

“Untuk lulusan di BLK sini itu difokuskan untuk masuk ke dunia industri dan berwirausaha sendiri. Tetapi, untuk jurusan teknisi otomotif itu sudah ada MoU dari beberapa perusahaan seperti dari

Toyota Kalla, Nissan, Suzuki, dan Ehime Toyota Jepang”. Sedangkan untuk teknik kendaraan roda dua, mereka bisa masuk ke bengkel motor Yamaha, Honda, Suzuki, dan bahkan mereka bisa membuka usaha bengkel sendiri. (hasil wawancara dengan AAR, 28 Mei 2019)

Ikatan kerja sama yang dimiliki BLK Bantaeng tidak hanya dengan perusahaan-perusahaan yang memiliki nota kesepahaman dengan BLK Bantaeng. BLK Bantaeng juga mempunyai hubungan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan sepeda motor meskipun BLK Bantaeng dan beberapa perusahaan motor ini belum mempunyai ikatan secara tertulis. Akan tetapi, beberapa kali terlihat karyawan Honda berada di ruang praktek teknik otomotif. Untuk jurusan processing, instruktornya mengatakan:

“Khusus untuk processing itu alumninya difokusnya untuk berwirausaha mandiri meskipun tidak menutup kemungkinan ada beberapa alumni yang kemudian bekerja di perusahaan pengolahan makanan dan rumah makan/restaurant.” (hasil wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Kecilnya peluang untuk masuk ke instansi pemerintah maka, mereka dituntut untuk dapat bersaing dalam dunia industri / perusahaan atau membuka usaha sendiri. Siswa yang telah lulus dan ingin berwirausaha sangat diapresiasi oleh pihak BLK. Akan tetapi, karena membuka usaha membutuhkan modal yang tidak sedikit, pihak BLK hanya menyarankan ini kepada mereka yang memiliki keterampilan lebih dan tentunya yang mempunyai modal.

Adapun keterangan dari siswa pelatihan yang mengatakan :

“Kami sudah tahu sebelumnya kalau khusus teknisi kendaraan ringan sudah ada kerja sama dengan beberapa perusahaan termasuk perusahaan dari Jepang yaitu Ehime Toyota, setelah pelatihan kami selesai, kami kemudian akan di uji apakah kami telah memenuhi standar mereka atau belum. Tapi, katanya angkatan pertama kemarin semuanya terserap masuk ke Toyota Jepang.” (hasil wawancara dengan A, 29 Mei 2019)

Sebagai bentuk kerja sama dengan pihak Toyota, siswa teknisi otomotif angkatan pertama yang sebanyak 10 orang langsung direkrut oleh Toyota. Penggandengan perusahaan-perusahaan besar untuk bekerja sama meningkatkan kompetensi dan mutu pelatihan kerja, agar kelak lulusan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar.

Salah seorang siswa dari jurusan processing juga mengatakan:

“Khusus untuk jurusan kami (processing) kami difokuskan untuk membuka usaha sendiri karena fokus kami yaitu mengolah hasil-hasil pertanian. Tetapi kami juga diberitahu bahwa kami juga bisa bekerja di perusahaan-perusahaan pengolahan makanan” (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Produk pertanian umumnya mudah rusak dan cepat mengalami penurunan mutu, sehingga dengan penjualan yang biasa cenderung rendah. Pemanfaatan hasil sebagai bahan baku mencakup pengubahan dan pengawetan. Pengolahan pada hasil pertanian menjadi produk dengan harga ekonomis yang tinggi diajarkan kepada para siswa agar dapat membuka usaha sendiri.

Siswa dari teknik listrik juga mengatakan:

“Jurusan teknik listrik di BLK Bantaeng berfokus pada instalasi yang ada di rumah-rumah. Kami diberi tahu bahwa kami ke depannya bisa masuk ke PLN atau di perusahaan yang membutuhkan jasa teknisi listrik” (hasil wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Pengetahuan tentang pemasangan instalasi listrik di rumah-rumah sangat bermanfaat terutama bagi lulusan teknik listrik. Peluang kerja yang luas mengingat setiap tahun banyak proyek pembangunan perumahan atau tempat-tempat usaha yang membutuhkan jasa teknisi listrik untuk memasang instalasi listrik di tempat mereka. Lulusan teknik listrik mereka sudah ada yang bekerja di

Bappedalda bagian penerangan sebanyak 4 orang, di PLTU Banyorang terserap 2 orang, dan di Hotel Agri Bulukumba juga terserap 2 orang.

Siswa dari jurusan pariwisata mengatakan:

“Jurusan tata hidang (pariwisata) fokus pada cara penyajian makanan agar lebih menarik, kami katanya dapat bekerja nantinya pada restoran-restoran dan di hotel-hotel khusus pada bagian dapur.” (hasil wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)

Lulusan dari kejuruan pariwisata khususnya perhotelan dan tata hidang (restoran) mereka bisa masuk ke hotel-hotel dan tempat-tempat makan modern (restoran), tapi untuk tata hidang tidak menutup kemungkinan untuk mereka bisa membuka usaha sendiri. Alumni dari pariwisata telah terserap sebanyak 4 orang di Hotel Agri Bulukumba.

Siswa dari jurusan TIK juga mengatakan:

“Memang output BLK Bantaeng difokuskan untuk masuk ke dunia industry, tapi di jurusan kami (TIK) bisa masuk ke instansi pemerintah, apalagi kami diajarkan Ms. Office tingkat dasar.” (hasil wawancara dengan Y, 9 Juli 2019)

Lulusan dari kejuruan TIK orientasi kerja mereka mengarah kepada segala hal yang berhubungan dengan persuratan. Jadi, mereka dapat masuk ke kantor-kantor atau perusahaan-perusahaan yang membutuhkan seorang karyawan yang siap bekerja di depan komputer. Mereka dapat membuka usaha sendiri seperti jasa pengetikan, desain, print, dan lain-lain sesuai dengan kemampuan mereka.

Siswa dari jurusan Bisnis Manajemen juga mengatakan:

“Untuk jurusan Bisnis Manajemen, kami diberitahu peluang kerja kami nantinya dapat bekerja di Bank-bank, Hotel, instansi pemerintah dan semua tempat yang membutuhkan jasa bahasa asing”(hasil wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Kejuruan Bisnis dan Manajemen yang orientasi kerjanya juga bisa mengarah kepada persuratan yang menggunakan bahasa Inggris, mereka juga dapat bekerja di Bank, resepsionis hotel, dan jenis pekerjaan yang membutuhkan jasa bahasa asing. Untuk alumninya sudah ada yang terserap di Bank Mandiri Syariah Makassar 1 orang, BRI Jeneponto 1 orang, dan BRI Bantaeng sebanyak 2 orang.

Siswa dari jurusan teknik las mengatakan:

“Orientasi para alumni teknik las katanya dapat bekerja di perusahaan mekanik, otomotif, bengkel-bengkel las, dan kami bisa juga membuka usaha las sendiri” (hasil wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Lulusan teknik las memiliki orientasi kerja ada pada perusahaan atau bengkel-bengkel las. Di beberapa perusahaan besar seperti PT. KAI dan PT. Pelni banyak membutuhkan tenaga-tenaga las untuk pembuatan gerbong kereta dan pembuatan kapal laut.

Pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari perencanaan SDM yang matang. Perencanaan SDM dilakukan untuk mengantisipasi permintaan klien dan lingkungan pada BLK di waktu yang akan datang. Ketersediaan instruktur yang berkompeten dan proses seleksi calon siswa dengan kriteria-kriteria yang diinginkan merupakan langkah awal dalam membentuk dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan permintaan pasar kerja. Prospek kerja yang ditawarkan BLK Bantaeng yang beragam kepada para siswanya, akan membuat persaingan dalam pasar kerja akan semakin sengit. Perekrutan calon pekerja atau para pencari kerja ini harus sesuai dengan kebutuhan pasar, apalagi siswa teknisi otomotif yang sudah ada

memiliki MoU dengan beberapa perusahaan besar harus meningkatkan skillnya sesuai dengan standar perusahaan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Tjiptono (2003) yang mengungkapkan kualitas yang ditawarkan harus sesuai dengan tuntutan dan kemauan perusahaan, sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, bebas dari kecacatan perilaku dan dapat memenuhi kebutuhan para pelanggan.

Akan tetapi, meskipun lulusan dari BLK mempunyai peluang kerja yang cukup banyak, akan tetapi dari sekian banyak lulusan BLK Bantaeng hanya ada beberapa yang berhasil masuk ke dunia kerja. Ini dikarenakan BLK Bantaeng belum banyak mempunyai hubungan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan untuk menampung lulusannya. Begitu juga dalam berwirausaha hanya ada beberapa orang yang mampu melakukannya, sedangkan yang lainnya masih terkendala pada modal usaha.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses meningkatkan kemampuan para siswa mulai dari konseptualnya hingga kemampuan teknis yang sesuai dengan jenis pelatihannya masing-masing. Yang ingin dilihat dari pengembangan ini mencakup pendidikan dan pelatihan dan penilaian prestasi.

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan di BLK Bantaeng ada 3 jenis yaitu Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), Mobile Training Unit (MTU) atau biasa juga disebut Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM), dan Pelatihan Kerja Sama. Jenis pendidikan pelatihan yang ada dilaksanakan di dalam BLK adalah PBK dan

pelatihan kerja sama. Sedangkan, untuk MTU biasa dilakukan di daerah-daerah berdasarkan pengajuan atau permintaan dari masyarakat setempat, dengan syarat bersedia menyediakan lokasi pelatihan yang memadai dan menyediakan peserta pelatihan.

Sistem pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di dalam BLK Bantaeng ada 2 bentuk yaitu, pelatihan kerja sama dan PBK. Pelatihan kerja sama merupakan pelatihan yang berlangsung selama 2 tahun dengan jumlah jam pelajaran sebanyak 960 JP. Jurusan pelatihan kerja sama hanya diberlakukan pada jurusan teknisi otomotif kendaraan ringan (mobil). Mereka bekerja sama dengan Ehime Toyota Jepang dan beberapa perusahaan seperti Toyota Kalla, Suzuki, dan Nissan. Jenis pelatihan di BLK dibagi ke dalam 7 kejuruan yaitu Teknik Otomotif, Teknik Las, Teknik Listrik, Bisnis Manajemen, TIK, Processing, dan Pariwisata.

Pelatihan berbasis kompetensi menitikberatkan pada penguasaan skill atau kemampuan kerja. PBK dipilih karena yang melakukan pelatihan di BLK Bantaeng ada para pencari kerja. PBK dapat meningkatkan kemampuan diri baik secara kognitif, keterampilan, dan afektifnya. Selain itu, PBK dapat menambah ilmu pokok dan ilmu penunjang yang berguna saat praktek di lapangan ataupun setelah bekerja.

Pelatihan kerja sama dilakukan sebagai bentuk kerja sama antara pihak BLK Bantaeng, Kabupaten Bantaeng, Ehime Toyota Jepang, dan perusahaan lainnya dalam membentuk dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pelatihan ini memakan waktu selama 2 tahun karena

diharapkan siswa dapat menguasai segala jenis pelatihan agar setelah terjun ke dunia kerja mereka tidak akan kewalahan terhadap tugas yang diberikan.

Pelatihan juga diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan pelatihan. Pelatihan ini dapat diusulkan oleh pemerintah setempat melalui instruktur yang telah ditunjuk. Kemudian instruktur bersama tokoh pemerintah setempat akan mengajukan proposal tentang jenis kegiatan yang dilakukan. Jenis kegiatan yang telah disetujui selanjutnya akan disosialisasikan kepada masyarakatnya.

Selain itu, para teknisi otomotif juga mendapat pengajaran langsung dari teknisi-teknisi yang berasal dari perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan mereka. Seperti yang dikatakan oleh instruktur otomotif:

“Untuk teknisi otomotif mereka biasanya ada pelajaran tambahan yang diberikan oleh teknisi-teknisi dari perusahaan yang ada MoU nya dengan BLK. Seperti kemarin ada teknisi dari Suzuki yang datang memberikan pelajaran kepada para siswa pelatihan, bahkan untuk angkatan pertama kemarin teknisi dari Jepang datang langsung ke BLK Bantaeng untuk memberikan pelatihan”. (hasil wawancara dengan AAR, Selasa 28 Mei 2019).

Untuk jurusan teknisi otomotif kendaraan ringan juga diberikan pelajaran tambahan bahasa asing yaitu bahasa Inggris dan bahasa Jepang. Hal ini dilakukan karena para calon teknisi ini disiapkan untuk berkompetensi di dunia kerja yang lebih luas mengingat untuk angkatan pertama mereka terserap seluruhnya ke perusahaan Toyota milik Jepang tadi.

Salah seorang siswa teknisi otomotif juga mengatakan:

“Iya, kemarin ada teknisi dari Suzuki yang memberikan pelajaran. Kalau kemarin itu kami hanya menerima materi di dalam kelas. Untuk waktunya sendiri biasanya mulai pagi sampai sore. Kami juga diberikan pelajaran bahasa Jepang, katanya agar kami setelah lulus dapat bekerja di dunia industri yang lebih luas”. (hasil wawancara dengan A, Selasa 25 Juni 2019).

Pemberian materi pelatihan oleh instruktur dari luar dimaksudkan untuk memperdalam pengetahuan tentang mesin atau pun bagian-bagian dari mobil perusahaan yang bersangkutan. Pembagian materi pelatihan dibagi 2 waktu, pada pagi hari khusus teori dan pada siang hari akan langsung praktek. Hal ini dimaksudkan agar siswa tidak jenuh dan lupa terhadap materi yang telah diberikan.

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) memiliki waktu pelatihan selama 280 JP dan jika diakumulasikan menjadi kurang lebih 2 bulan dengan masa *On Job Training* (OJT) selama kurang lebih 1 bulan. Pemberian materi pelatihan dilakukan berdasarkan kurikulum yang telah disediakan oleh Kemnaker. Pemberian materi dan praktek yang dilakukan selama kurang lebih 2 bulan dengan perbandingan 30% untuk teori dan 70% untuk praktek. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kepala Seksi Penyelenggara dan Pemberdayaan yang menjelaskan:

“Untuk PBK sendiri mempunyai total jam pelajaran sebanyak 280 JP atau sekitar 40 hari atau 2 bulanan. Sedangkan untuk masa OJT nya itu minimal 1 bulan. Setiap jurusan juga mempunyai jumlah paket/kelas yang berbeda-beda” (hasil wawancara dengan MA, 26 Juni 2019)

Jumlah siswa perpaket/kelas sebanyak 16 orang. Jurusan teknik otomotif mempunyai 2 paket, jurusan teknik las mempunyai 1 paket, jurusan teknik listrik 1 paket, jurusan Bisnis Manajemen mempunyai 1 paket, jurusan TIK mempunyai 2 paket, jurusan Processing mempunyai 1 paket dan jurusan Pariwisata mempunyai 1 paket. Pemberian paket perjurusan dapat berbeda tiap angkatannya sesuai dengan ketentuan pimpinan BLK Bantaeng.

Hal lain juga diungkapkan oleh instruktur teknik otomotif:

“Waktu untuk pendidikan dan pelatihan di BLK Bantaeng untuk yang PBK itu berdasarkan jam pelajaran. Total jam pelajaran semua jurusan itu sama yaitu 280 JP selama kurang lebih 2 bulan atau 40 hari. Untuk pembagian teori dan prakteknya itu 30 persen untuk teorinya dan 70 persen untuk prakteknya”. (hasil wawancara dengan AAR, 11 Juni 2019)

Sistem pelatihan yang digunakan adalah PBK yang menitikberatkan pada skill. Oleh karena itu, pemberian materi teori dibatasi hanya 30 persen sedangkan materi praktker mencapai 70 persen. Ini dimaksudkan agar siswa dapat memaksimalkan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Instruktur processing juga mengatakan:

“Total jam pelajaran untuk semua jurusan yaitu 280 JP, untuk perharinya kurang lebih 8 jam perhari. Untuk pembagian teori dan praktek biasanya untuk 2 minggu pertama siswa hanya diberikan teori-teori. Setelah itu siswa diberikan praktek tapi tetap didahului dengan teori beberapa menit agar siswa tidak salah paham dalam pengerjaan praktek tersebut.” (hasil wawancara dengan AM, 29 Mei 2019)

Pemberian pelatihan selama kurang lebih 2 bulan dinilai sangat berguna bagi mereka yang ingin mencari kerja. Karena, selama 2 bulan yang mereka dapatkan adalah pelatihan-pelatihan yang banyak digunakan atau dipakai di dunia kerja. Apalagi, mereka kemudian akan belajar langsung di lapangan melalui OJT, sehingga mereka bisa langsung menerapkan apa yang mereka telah dapatkan dan mereka juga tidak akan kaget pada saat terjun ke dunia kerja yang sebenarnya.

Siswa dari jurusan teknik listrik juga mengatakan:

“Sistem pelatihan yang berbasis kompetensi sangat memudahkan kami selama pelatihan karena kami lebih ditekankan pada skill kami bukan pada teori kami. Ini juga sangat menguntungkan siswa seperti saya yang tidak terlalu suka dengan teori-teori.” (hasil wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Bagi kebanyakan siswa yang rata-rata baru lulus dari SMA/ sederajat, akan mudah bosan dengan pemberian materi teori terus-menerus. Para instruktur

dituntut agar siswa yang baru mengikuti pelatihan ini tidak merasa jenuh dengan materi yang diberikan. Para siswa mengaku lebih suka pada saat mereka langsung praktek karena mereka akan lebih mudah memahami apa yang dijelaskan oleh instruktur mereka sebelumnya.

Siswa dari jurusan processing juga mengatakan:

“Lama pelatihan kami sekitar 2 bulan kemudian dilanjut dengan magang selama 1 bulan. Waktu pelatihan dimulai pukul 8 sampai 15.30 atau kurang lebih 8 jam perharinya. Untuk minggu pertama dan kedua kami hanya diberikan teori-teori dan minggu berikutnya kami praktek dengan tambahan sedikit teori.” (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Senada dengan siswa dari jurusan processing, siswa dari jurusan Bisnis Manajemen juga mengatakan:

“Waktu pelatihan kami selama itu 2 bulan dan 1 bulan magang, pelatihan di jurusan kami (Bisman) ada teori dan praktek, untuk teorinya sendiri biasanya dilakukan pada waktu pagi dan praktek biasanya setelah shalat zuhur.” (hasil wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Pemberian pelatihan dengan metode selang-seling antara teori dan praktek berlaku hampir disemua jurusan, hal ini dimaksudkan agar siswa pelatihan tidak cepat merasa bosan atau lelah selama proses pembelajaran mengingat mereka akan seharian berada di BLK Bantaeng.

Siswa dari jurusan Pariwisata juga mengatakan:

“Pelatihan kami kurang lebih 2 bulan. Pada saat awal pelatihan kami diberikan pelajaran teori berupa pengenalan jurusan dan nama-nama alat pelatihan nantinya, setelah itu kami katanya akan lebih banyak praktek” (hasil wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)

Pengenalan nama alat kepada para siswa bertujuan untuk memudahkan siswa mengenal fungsi dari masing-masing alat tersebut. Misalnya penggunaan nama alat-alat masak dalam bahasa Inggris akan membiasakan siswa tersebut

dengan penyebutan nama alat yang sering di hotel-hotel atau di tempat makan modern. Hal ini karena prospek kerja tata hidang difokuskan pada tempat-tempat dengan nuansa modern.

Senada dengan siswa dari jurusan pariwisata, siswa dari jurusan Las juga mengatakan:

“Untuk tahap awal pelatihan itu di dalam kelas selama kurang lebih 2 pekan, disitu kami diajari yang berkaitan tentang las, mulai dari pengenalan alat sampai cara mengelas yang benar.”(hasil wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Pengenalan alat-alat pelatihan dilakukan untuk mengantisipasi kesalahan siswa pada saat pelatihan berlangsung. Pengetahuan tentang fungsi-fungsi dari alat-alat pelatihan penting bagi seorang calon teknisi las, karena dengan mengetahui segala jenis peralatan yang dipakai beserta fungsinya akan memudahkan siswa apabila menemui kendala selama melakukan pelatihan ataupun pada saat bekerja nantinya.

Siswa dari jurusan TIK juga mengatakan

“Proses pelatihan di TIK lebih banyak di depan komputer, karena katanya agar kami para siswa dapat lebih mudah paham dan mengingat apa-apa saja yang telah disampaikan oleh instruktur”(hasil wawancara dengan Y, 9 Juli 2019)

Metode pelatihan dengan didahului materi teori kemudian langsung praktek dapat mempermudah siswa dalam memahami apa yang disampaikan oleh instruktur. Selain itu, dengan metode yang seperti ini akan membuat siswa tidak mudah lupa terhadap materi-materi yang telah diberikan. Efeknya pun akan kembali ke siswa itu sendiri pada saat dilakukan evaluasi oleh para instruktur.

Pada awal pelatihan banyak siswa yang tidak mempunyai dasar-dasar keterampilan di jurusan yang mereka pilih. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu para siswa telah dapat menunjukkan kemampuannya masing-masing. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh instruktur pariwisata:

“Banyak siswa kami yang tidak mempunyai dasar keterampilan, bahkan kemarin ada siswa yang tidak pernah sama sekali memasak atau memegang sudit. Tetapi seiring berjalan waktu dan sedikit paksaan akhirnya dia sudah bisa memasak, dan kabarnya ketika dirumahnya dia yang memasak untuk keluarganya.” (hasil wawancara dengan AM, 29 Mei 2019)

Hal ini juga diperjelas oleh pengakuan dari siswa processing itu sendiri yang mengatakan:

“Pada awal masuk di BLK saya tidak terlalu pandai memasak, bahkan saya sangat jarang berada di dapur. Tetapi setelah dapat dari dorongan dari instruktur dan teman-teman akhirnya saya sudah mulai bisa membuat makanan sendiri.” (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Peningkatan kemampuan para siswa pelatihan merupakan salah satu contoh bahwa pelatihan yang diberikan oleh BLK Bantaeng cukup efektif. Pelatihan yang berfokus untuk meningkatkan kemampuan individu maupun kemampuan menyelesaikan tugas secara kelompok menjadi salah satu nilai tambah tersendiri bagi para lulusan saat bekerja nantinya.

Hal yang senada juga disampaikan oleh siswa dari teknik las yang mengatakan:

“Sebelum masuk ke BLK Bantaeng, saya sama sekali tidak pernah memegang alat las, bahkan namanya alatnya sendiri saya tidak tahu. Setelah beberapa minggu berada di BLK, saya sudah bisa menggunakan alat las meskipun masih kesulitan dan masih meminta bantuan kepada instruktur dan teman-teman.” (hasil wawancara dengan F, 14 Juni 2019)

Metode pelatihan yang berbasis kompetensi dengan mengutamakan skill atau keterampilan daripada pengetahuan teori akan lebih memudahkan siswa dalam mengembangkan kemampuannya. Penggunaan waktu pelatihan yang relative singkat menjadi keuntungan tersendiri terutama bagi siswa yang ingin terjun ke dunia kerja. Hal ini serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sikula dalam Soetrisno (2009) yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

b. Penilaian Prestasi

Sistem penilaian yang digunakan di BLK Bantaeng sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas. Untuk aspek pengetahuan yang dilihat adalah sejauh mana para siswa pelatihan memahami materi teori yang diberikan para instruktur. Keterampilan dilihat pada saat mereka melakukan praktek-praktek yang diberikan oleh instruktur. Sedangkan, untuk penilaian sikap dilihat pada saat mereka menerima materi teori maupun praktek, individu ataupun perkelompok, dan sikap mereka terhadap teman dan instruktur mereka. Sebagaimana yang disebutkan oleh intruktur teknik listrik:

“Sistem penilaian yang digunakan di BLK Bantaeng ini berdasarkan dengan SKKNI yang mencakup tiga aspek yaitu dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk siswa yang memiliki nilai baik biasanya kami akan tawarkan apabila ada perusahaan yang mencari karyawan.”(hasil wawancara dengan MA, 26 Juni 2019)

Sistem penilaian SKKNI dikembangkan melalui konsultasi dengan lembaga terkait, untuk memastikan kesesuaian kebutuhan ditempat tersebut. Penggunaan sistem penilaian SKKNI juga menjadi acuan dalam membuat silabus atau bahan ajar selama pelatihan. Selain itu, SKKNI juga dapat menjadi sumber referensi dalam mensinkronisasikan jenis-jenis pelatihan sertifikasi sehingga mengacu pada standar yang sama untuk pengembangan kompetensi SDM.

Senada dengan instruktur-instruktur lain, instruktur teknik otomotif juga mengatakan hal yang serupa:

“Penilaian yang digunakan di BLK Bantaeng ada tiga aspek mulai dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Hal berdasarkan pada SKKNI.”
(hasil wawancara dengan AAR, 28 Mei 2019)

SKKNI merupakan dasar dari segala penilaian yang digunakan oleh semua instruktur BLK di Indonesia. SKKNI bisa memberikan referensi yang diperlukan dalam menetapkan dan menerapkan SDM yang berkualitas. Selain itu, SKKNI bisa memberi peluang untuk berpartisipasi aktif dalam merealisasikan hubungan kerja yang memenuhi standar yang sesuai dengan standar nasional dan Internasional.

Hal serupa juga disampaikan oleh instruktur processing yang mengatakan:

“Aspek kami nilai dari siswa ada tiga yaitu pengetahuan mereka, skill atau keterampilan mereka, dan sikap mereka selama pelatihan yang semuanya bersumber pada SKKNI”.(hasil wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Penilaian dari segi keterampilan atau skill adalah yang utama. BLK Bantaeng memang berfokus bagaimana para siswa memiliki keterampilan atau skill sehingga dapat terserap di dunia kerja. Di sisi lain, sikap seorang siswa juga

menjadi faktor yang bisa menjadi sebab seseorang dapat terserap ke dunia kerja. Banyak perusahaan yang lebih memilih calon karyawan memiliki sikap yang baik dibandingkan dengan mereka yang punya skill tapi dengan sikap yang buruk.

Siswa pelatihan juga mengatakan:

“Kami sebelumnya sudah diberi tahu tentang sistem penilaian yang dipakai di BLK, kami akan dinilai dari 3 aspek yaitu dari segi sikap, pengetahuan, dan dari segi *skill*. Untuk siswa yang mempunyai penilaian bagus dari instruktur katanya akan direkomendasikan apabila ada perusahaan yang butuh karyawan.” (hasil wawancara dengan A, 29 Mei 2019)

Setiap siswa dituntut untuk bekerja keras selama proses pelatihan. Karena, semua hasil dari pelatihan tergantung dari siswa itu sendiri. Instruktur hanya memberikan penilaian sesuai dengan keadaan siswa tersebut selama mengikuti pelatihan. Nantinya hasil penilaian yang baik akan berdampak kembali kepada siswa yang bersangkutan.

Siswa pelatihan dari jurusan berbeda juga mengatakan:

“Katanya ada 3 aspek yang dinilai oleh instruktur yaitu skill, pengetahuan dan sikap. Kami juga diminta untuk giat belajar agar nilai kami juga bagus.” (hasil wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Nilai yang didapatkan oleh para siswa tergantung usaha mereka selama pelatihan. Belajar dengan menjadi kunci utama seorang siswa agar dapat berkompeten dibidangnya. Siswa yang berkompeten tentunya akan memiliki penilaian baik dari instruktur yang berdampak pada saat siswa tersebut mendaftar kerja.

“Aspek yang dinilai ada 3 yaitu dari pengetahuan siswa, skill yang dimiliki siswa dan sikap kami selama pelatihan.” (hasil wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Penilaian pengetahuan siswa dilihat pada saat siswa pelatihan memahami materi teori yang diberikan para instruktur. Keterampilan dilihat pada saat mereka dapat menyelesaikan praktek atau tugas yang diberikan instruktur. Sedangkan, untuk penilaian sikap dilihat pada saat mereka menerima materi teori maupun praktek, individu ataupun berkelompok, dan sikap mereka terhadap teman dan instruktur mereka.

Senada dengan siswa dari teknik listrik, siswa dari pariwisata juga mengatakan:

“instruktur menilai kami dari 3 aspek, yang pertama dari pengetahuan kami, kedua dari sikap kami, dan yang terakhir dari kemampuan kami selama pelatihan.”(hasil wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)

Begitu juga dengan siswa TIK yang mengatakan:

“Untuk penilaiannya sendiri katanya ada 3 aspek mulai dari pengetahuan tentang jurusan kami (TIK), skill yang kami miliki, dan sikap kami selama pelatihan.” (hasil wawancara dengan Y, 9 Juli 2019)

Penilaian dari segi keterampilan atau skill adalah yang utama. BLK Bantaeng memang berfokus bagaimana para siswa memiliki keterampilan atau skill sehingga dapat terserap di dunia kerja.. penilaian sikap dilihat pada saat mereka menerima materi teori maupun praktek, individu ataupun berkelompok, dan sikap mereka terhadap teman dan instruktur mereka. Di sisi lain, sikap seorang siswa juga menjadi faktor yang bisa menjadi sebab seseorang dapat terserap ke dunia kerja.

Salah seorang siswa berinisial SH ditemui pada 11 Juni 2019 dari jurusan Bisman mengatakan bahwa instruktur memiliki 3 aspek yang akan dinilai dari para siswa yaitu dari segi pengetahuan materi siswa, keterampilan atau skill

selama pelatihan, dan sikap siswa selama proses pelatihan berlangsung. Begitu juga dengan siswa dari teknik las inisial F yang mengatakan bahwa yang paling utama dilihat oleh instruktur dari para siswa adalah skill atau keterampilan yang dimiliki siswa, selain skill para instruktur juga menilai siswa dari segi pengetahuan mereka secara teori dan sikap para siswa selama pelatihan.

Pengembangan sumberdaya manusia di BLK Bantaeng mengikuti intruksi langsung dari Kementerian Ketenagakerjaan. Pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi menitikberatkan pada penguasaan suatu skill dapat menjadi dorongan tersendiri bagi siswa yang lemah dalam teori untuk terus bersaing dengan memanfaatkan skill yang telah dia kuasai. Sistem penilaian yang berdasar pada SKKNI yang digunakan oleh seluruh lembaga pelatihan di seluruh Indonesia bisa menjadi perbandingan antara BLK Bantaeng dengan BLK lainnya, hal ini mirip dengan yang diungkapkan oleh Soetrisno (2009) mengungkapkan bahwa pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pekerja melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

3. Integrasi

Integrasi merupakan program-program yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan moral para siswa selama mengikuti pelatihan di BLK Bantaeng.

a. Motivasi

Untuk menghadapi persaingan dunia kerja, para siswa pelatihan perlu mengasah kemampuan dan kompetensinya sesuai yang dibutuhkan pasar industri. Para peserta pelatihan yang notabene adalah lulusan SMA/ sederajat dan SMP/ sederajat belum mempunyai mental yang kuat untuk masuk ke dunia kerja. Di BLK Bantaeng, selain mereka diberikan pelatihan sesuai dengan kejuruan mereka masing-masing mereka juga diberikan motivasi dan semangat. Motivasi diberikan langsung oleh para instruktur mereka dan teman-teman sesama peserta pelatihan. Motivasi yang diberikan kepada siswa pelatihan umumnya berupa motivasi tentang peluang kerja yang mereka bisa dapatkan setelah mereka lulus dari pelatihan ini jika mereka memang bersungguh-sungguh.

“Para calon siswa memiliki alasan yang sama pada saat hendak masuk ke BLK Bantaeng ini yaitu, mereka ingin menambah atau meningkatkan skill mereka. Untuk pemberian motivasi banyak diberikan oleh instruktur mereka masing-masing, sedangkan dari pimpinan BLK hanya menghimbau mereka untuk tidak bermalas-malasan”. (wawancara dengan MA, 26 Juni 2019)

Para siswa umumnya akan beralasan untuk meningkatkan kemampuannya untuk bekerja nantinya. Tentunya ini sejalan dengan tujuan dari BLK Bantaeng untuk menciptakan SDM yang berkualitas yang dapat terserap ke dunia kerja. Meskipun ada beberapa siswa yang masuk ke BLK Bantaeng hanya untuk mengisi waktu luang setelah lulus SMA/ sederajat.

Pemberian motivasi oleh para instruktur dapat menjadi semangat tersendiri bagi para siswa pelatihan. Mereka akan merasa bahwa mereka diperhatikan dengan baik oleh instruktur mereka. Hal ini yang akan menambah semangat mereka untuk datang mengikuti pelatihan di BLK Bantaeng.

Pemberian motivasi ini juga dikatakan oleh instruktur processing yang mengatakan:

“Para siswa pelatihan diberikan motivasi dan wejangan agar mereka dapat bersungguh-sungguh selama proses pelatihan, ini dimaksudkan supaya mereka lebih optimis akan peluang kerja yang mereka bisa dapatkan setelah mereka lulus dari BLK.” (wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Para siswa pelatihan yang rata-rata masih labil harus diberikan sedikit dorongan agar selama proses pelatihan nantinya mereka tidak stress dengan materi-materi yang baru mereka dapatkan. Pemberian motivasi juga dapat memberikan pencapaian yang maksimal sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Hal senada juga disampaikan oleh instruktur teknik otomotif yang mengatakan:

“Kami juga memberikan motivasi kepada para siswa pelatihan, motivasi yang diberikan biasanya tentang peluang-peluang kerja yang bisa mereka dapatkan apabila bersungguh-sungguh selama mengikuti pelatihan. Bahkan mereka sendiri saling memotivasi dengan cara mereka sendiri.”(wawancara dengan AAR, 12 Juni 2019)

Pemberian motivasi dapat memberikan harapan lebih kepada para siswa yang akan terjun ke dunia kerja. Dalam diri mereka akan muncul rasa percaya diri dalam mengerjakan sesuatu. Kepercayaan diri mereka tentang suatu kinerja akan mendapatkan hasil yang maksimal seperti yang diinginkan.

Serupa dengan itu, salah seorang siswa pelatihan juga mengatakan:

“Selama proses pelatihan berlangsung kami biasanya saling memberi semangat kepada teman-teman yang lain, contohnya pada saat praktek ada teman yang kesulitan atau lambat dalam mengerjakan tugas, kami akan ‘memanas-manasi’ mereka.” (wawancara dengan A, 4 Juli 2019)

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi membuktikan bahwa orang tersebut mempunyai alasan kerja tersendiri. Hal ini mengakibatkan

seseorang tersebut memiliki semangat atau gairah yang tinggi untuk bekerja serta dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan yang ada. Pengaruh dari teman atau kelompok juga berpengaruh dalam proses pembentukan kualitas seorang siswa.

Salah seorang siswa pelatihan juga mengatakan:

“Kalau dari pimpinan BLK sendiri biasa mereka hanya menghimbau kami untuk tetap semangat dan konsisten selama pelatihan. Sedangkan kalau dari instruktur biasanya tentang peluang-peluang kerja yang bisa kami dapatkan setelah lulus dan selalu meminta kami untuk tetap semangat.” (wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Keteguhan seorang siswa selama proses pelatihan merupakan hal yang baik. Karena, keteguhan atau konsistensi akan sulit tercapai apabila tidak didukung oleh semangat yang besar dan teman-teman yang saling memberi dukungan. Dengan konsisten, siswa dapat melewati proses pelatihan dengan mudah, begitu juga ketika bekerja mereka tidak akan mudah goyah dengan masalah yang ada.

Siswa dari jurusan lain juga mengatakan :

“Dorongan yang diberikan instruktur umumnya berupa peluang kerja yang bisa kami dapatkan setelah lulus.”(wawancara dengan HA, 24 Juni 2019)

Siswa dari jurusan lain juga mengatakan hal yang senada yaitu

“Motivasi yang diberikan kepada kami para siswa secara umum berupa peluang kerja yang akan kami dapatkan setelah lulus dari BLK Bantaeng.”(wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Siswa yang masuk di BLK Bantaeng merupakan pencari kerja yang telah masuk pada usia produktif. Siswa yang rata-rata baru menyelesaikan studinya pada tingkat SMA/Sederajat belum mempunyai mental yang kuat untuk bersaing di dunia kerja. Instruktur berperan dalam membentuk mental siswa agar siap

dalam menghadapi persaingan di dunia kerja nantinya. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh siswa dari teknik las yang mengatakan:

“Instruktur memberikan motivasi tentang peluang kerja dan keunggulan kami dibandingkan dengan mereka yang bekerja tanpa adanya pembekalan seperti kami sebelumnya.”(wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Salah satu kelebihan dari alumni BLK adalah mereka telah dibekali dengan pengetahuan dan pelatihan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Keunggulan ini yang dimanfaatkan oleh setiap alumni BLK Bantaeng pada saat berkompetisi di dunia kerja, terlebih lagi mereka membawa label Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan label ini, pihak perusahaan tentunya akan mempertimbangkan dan memprioritaskan alumni BLK untuk bekerja diperusahaan mereka, terlebih lagi bagi perusahaan yang sudah menjalin kerja sama dengan BLK Bantaeng, tentunya tidak akan ragu lagi mengenai kualitas sumber dayanya.

Siswa dari jurusan pariwisata inisial EP mengatakan bahwa alasan kebanyakan siswa pelatihan seperti dirinya masuk ke BLK Bantaeng adalah untuk menambah keterampilan atau skill yang bisa dia dipakai pada saat bekerja nantinya. Alasan lainnya yaitu di BLK Bantaeng ini para siswa difasilitasi mulai dari pakaian, buku pelajaran, makan siang, dan uang transport. Begitu juga dengan Y siswa dari jurusan TIK yang mengatakan bahwa mereka mendapat dorongan/semangat/motivasi dari instruktur mereka berupa semangat dan wejangan-wejangan agar mereka tetap belajar dengan tekun agar dapat bersaing di dunia kerja nantinya.

Pemberian motivasi oleh para instruktur dapat menjadi semangat tersendiri bagi para siswa pelatihan. Pemberian motivasi juga memberikan harapan lebih kepada para siswa yang akan terjun ke dunia kerja Mereka akan merasa bahwa mereka diperhatikan dengan baik oleh instruktur mereka. Hal ini yang akan menambah semangat mereka untuk datang mengikuti pelatihan di BLK Bantaeng. Pemberian motivasi oleh instruktur akan dinilai oleh para siswa sebagai bentuk kepedulian instruktur kepada para siswa. Dengan demikian, ini bisa menjadi pendorong atau penyemangat mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur mereka. Hal ini serupa dengan pendapat Hasibuan dalam Subekhi (2009) yang berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan.

Siswa mempunyai dorongan lain yang membuat para siswa tambah rajin untuk datang belajar, yaitu mereka akan mendapatkan uang saku 30 ribu rupiah perharinya. Selain itu, mereka juga akan mendapatkan jatah makan siang setiap harinya, tentunya ini menjadi motivasi tersendiri bagi para siswa. Akan tetapi, dari semua motivasi yang diberikan keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh siswa itu sendiri. Melihat banyak diantara para siswa yang masih acuh dengan berbagai dorongan yang diberikan, sehingga terkesan bahwa motivasi yang diberikan tidak berefek kepada mereka.

b. Disiplin

Kedisiplinan merupakan perasaan untuk patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan tertentu dan

kemudian dirasakan menjadi tanggung jawab. Di BLK Bantaeng sendiri kedisiplinan merupakan hal yang ditanamkan dan diterapkan dalam diri pribadi para siswa, instruktur, staf, dan pimpinan BLK Bantaeng. Hal ini bisa dilihat setiap pagi hari selama pelatihan, seluruh pimpinan, staf, instruktur, dan para siswa pelatihan selalu melakukan apel besar setiap pukul 07.30 pagi. Para pegawai dan siswa pelatihan BLK Bantaeng harus datang sebelum pukul 07.30. Setelah melakukan apel besar, para siswa pelatihan kemudian melakukan apel di kejuruannya masing-masing. Hal ini dijelaskan oleh instruktur teknik otomotif yang mengatakan bahwa:

“Sebelum pukul 07.30 semua staf, instruktur, dan siswa harus sudah ada di lokasi, karena akan dilakukan apel besar di halaman kantor BLK. Setelah apel besar para staf akan kembali ke ruangannya masing-masing dan instruktur dan siswanya akan ke tempat pelatihannya yang kemudian mereka akan melakukan apel kecil. Siswa yang tidak mengikuti apel pagi akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang transport, karena pemberian uang transport ini dilihat dari absen siswa pada saat apel pagi”(wawancara dengan MA, 26 Juni 2019)

Apel besar merupakan tindak lanjut dari upaya penegakan disiplin dari semua staf dan siswa pelatihan. Ini dilakukan untuk mengecek kembali kesiapan mereka sebelum kembali bekerja atau melakukan pelatihan. Hal ini dilakukan sebagai salah satu bentuk pembiasaan disiplin dan penyampaian arahan dari pimpinan kepada bawahan dan para siswa.

Pihak BLK Bantaeng memberikan uang saku atau transport kepada para siswa sebesar 30.000 rupiah perharinya. Acuan siswa menerima uang ini ada pada absen saat dilakukannya apel pagi. Oleh karena itu, pada saat pemberian uang transport tidak semua siswa akan mendapatkan jumlah yang sama tergantung pada kehadiran mereka pada saat apel.

Hal yang sama juga dikatakan oleh instruktur teknik otomotif yang mengatakan:

“Setiap pagi dilakukan yang namanya apel besar atau apel gabungan, mulai dari pimpinan, staf, instruktur, dan siswa pelatihan. Apel besarnya dimulai pukul 07.30, jadi semua staf maupun siswa harus datang lebih awal. Setelah itu dilanjutkan membersihkan disekitar area tempat pelatihan atau kelas masing-masing, terakhir dilanjutkan dengan apel kecil setiap kejuruan.”(wawancara dengan AAR, 2 Juli 2019)

Pemberian apel kecil perjurusan dimaksudkan untuk pematapan persiapan sebelum pelatihan. Persiapan sebelum pelatihan ini berupa pembersihan dan persiapan alat-alat pelatihan. Lebih jauh lagi, instruktur akan meriview siswa tentang materi yang telah diberikan sebelumnya.

Selama mengikuti pelatihan selama kurang lebih 8 jam perharinya, siswa pelatihan tidak diperkenankan meninggalkan tempat pelatihan kecuali mendapatkan izin dari instruktur masing-masing. Seperti yang dikatakan oleh instruktur processing:

“Kedisiplinan di BLK itu cukup ketat, karena kita diharuskan ada dilokasi sebelum pukul 07.30, dan siswa juga tidak diperbolehkan meninggalkan lokasi pelatihan apabila tidak mendapatkan surat izin dari instruktur. Siswa yang tidak mempunyai surat izin akan dihentikan oleh satpam yang bertugas di pintu gerbang.” (wawancara dengan AM, 12 Juni 2019)

Kesediaan dan kerelaan para siswa untuk mengikuti dan mematuhi norma dan aturan yang berlaku. Disiplin siswa pelatihan yang baik akan mempercepat tujuan BLK Bantaeng. Disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan BLK Bantaeng. Instruktur dapat berkomunikasi dengan para siswa pelatihan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan siswa untuk mentaati peraturan yang ada.

Hal yang senada juga disampaikan oleh siswa pelatihan yang mengatakan:

“Kami tidak bisa meninggalkan lokasi pelatihan apabila mereka tidak mendapatkan izin dari instruktur. Izinnya berupa surat keterangan dari instruktur dan kemudian diperlihatkan ke satpam yang bertugas di pintu masuk.” (wawancara dengan A, 29 Mei 2019)

Pembiasaan meminta izin sebelum meninggalkan lokasi pelatihan bertujuan membiasakan para siswa untuk tetap disiplin. Pembiasaan ini diharapkan dapat menjadi kebiasaan siswa setelah mereka bekerja nantinya. Efek dari pembiasaan ini akan berdampak juga pada BLK Bantaeng, karena perusahaan akan mempertimbangkan bagi lulusan dari BLK pada saat mereka membutuhkan karyawan nantinya.

Salah seorang siswa juga mengatakan hal yang senada:

“Untuk keluar dari lokasi BLK ini perlu surat izin dari instruktur, kalau tidak punya izin akan disuruh kembali oleh satpam. Tapi ketika masuk jam istirahat (isoma) biasanya kami tidak akan dimintai surat izin selama tidak keluyuran kemana-mana.” (wawancara dengan HA, 3 Juli 2019)

Waktu istirahat yang diberikan kepada para siswa pelatihan ada dua yaitu pada pukul 09.45 sampai pada pukul sepuluh dan sebelum masuk waktu shalat Zuhur sampai pukul 13.00. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah yang menetapkan waktu istirahat minimal setengah jam. Waktu istirahat diperlukan untuk mengembalikan kondisi fisik dan mental yang terkuras selama pelatihan tadinya.

Siswa dari jurusan processing juga mengatakan:

“Semua siswa yang mau keluar dari lokasi pelatihan harus mempunyai izin dari instruktur. Kemarin kami mau menjenguk teman kami di puskesmas

yang jaraknya tidak terlalu jauh dari BLK tidak diizinkan lewat oleh satpam karena kami lupa minta surat izin dari instruktur.” (wawancara dengan N, 12 Juni 2019)

Instruktur secara tidak langsung mendapatkan amanah untuk mengawasi para siswa selama mengikuti pelatihan di BLK Bantaeng. Pengawasan sebagai bentuk dari pengendalian dari luar dilakukan secara ketat dan biasanya disertai dengan konsekuensi. Membangun komunikasi yang baik antara instruktur dan siswa mampu memudahkan instruktur untuk mengetahui kondisi para siswa. Selain itu, instruktur dapat merubah perilaku siswa yang kurang disiplin dengan melakukan pendekatan personal kepada para siswa. Pendekatan seperti ini mampu menumbuhkan kedekatan antara instruktur dengan siswa pelatihan.

Hal senada juga disampaikan oleh siswa dari jurusan Bismar yang mengatakan:

“Kami diharuskan sudah tiba di BLK Bantaeng sebelum pukul 07.30 karena akan dilakukan apel pagi oleh seluruh staf dan siswa. Siswa juga dilarang meninggalkan lokasi pelatihan tanpa adanya keterangan izin dari instruktur.”(wawancara dengan SH, 11 Juni 2019)

Siswa yang kedatangan terlambat atau melakukan pelanggaran akan mendapatkan teguran dari masing-masing instruktur. Selain itu, uang saku atau uang transport siswa akan dipotong sesuai dengan jenis pelanggarannya misalnya ketika siswa tersebut tidak mengikuti apel besar yang dilakukan setiap paginya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh salah seorang siswa pelatihan dari jurusan teknik las yang mengatakan:

“semua siswa pelatihan harus sudah ada di BLK sebelum pukul 07.30, kemarin ada yang terlambat datang lalu mendapat teguran dari instruktur dan katanya uang sakunya akan dipotong.”(wawancara dengan F, 12 Juni 2019)

Siswa dari jurusan TIK inisial Y mengatakan bahwa setiap siswa diharuskan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh BLK Bantaeng. Selain itu, setiap siswa diharuskan setiap paginya untuk menghadiri apel besar, jumat bersih, dan mereka juga dilarang untuk meninggalkan lokasi pelatihan apabila tidak ada izin dari instruktur mereka. Pada saat mendaftar untuk menjadi siswa pelatihan BLK Bantaeng, para calon siswa harus menyetujui segala bentuk peraturan atau tata tertib yang ada di BLK Bantaeng. Siswa yang melanggar akan mendapatkan sanksi dari instruktur dan dari pimpinan BLK Bantaeng apabila pelanggarannya sudah cukup serius. Siswa juga harus siap dengan segala keputusan atau ketetapan yang dibuat oleh BLK Bantaeng meskipun itu sifatnya mendadak.

Siswa dari jurusan pariwisata mengatakan

“kami diwajibkan untuk bertanggung jawab menjaga kebersihan tempat pelatihan, menjaga alat-alat pelatihan, dan diharuskan datang tepat waktu, apabila melanggar, kami akan dimarahi oleh instruktur kami.(wawancara dengan EP, 13 Juni 2019)”

Para siswa mempunyai kewajiban untuk bertanggungjawab atas kerapian dan kebersihan ruang teori atau praktek, keamanan atau kerusakan peralatan atau perlengkapan pelatihan, ketertiban selama pelatihan, berpakaian yang sopan dan rapi, menyelesaikan tugas dari instruktur, ketidakhadiran dalam mengikuti latihan wajib mengirimkan surat keterangan kepada instruktur, mematuhi peraturan keselamatan kerja, mengikuti apel pagi dan jumat bersih. Siswa dilarang untuk menghasut siswa lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, melakukan tindakan yang berlawanan dengan Pancasila dan UUD 1945, mengambil alat-alat pelatihan, menggunakan alat-alat pelatihan tanpa instruksi dari instruktur,

mengerjakan tugas siswa lain tanpa perintah, merusak perlengkapan dan alat-alat pelatihan, merokok selama diruang latihan, meninggalkan lokasi BLK tanpa izin dari instruktur. Sanksi yang diterima bagi siswa yang melanggar berupa teguran lisan dari instruktur mereka maksimal 4 kali dan jika masih melanggar maka dikenakan sanksi berupa teguran tertulis dari pimpinan BLK. Siswa yang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang saku/transport. Disiplin diperlukan juga untuk mengantisipasi dan mengatasi siswa yang sering menghasut siswa lainnya untuk melakukan pelanggaran, hal ini serupa dengan yang pendapat Tohardi dalam Soetrisno (2009) dimana disiplin dibutuhkan untuk menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Meskipun kedisiplinan di BLK Bantaeng sudah diterapkan, akan tetapi masih ada siswa yang sering kedatangan istirahat bukan pada waktu istirahat. Bahkan mereka sering terlihat sedang bermain *game online* pada saat jam pelajaran atau pelatihan sedang berlangsung. Selain itu, beberapa siswa juga sering terlihat meninggalkan lokasi pelatihan tanpa adanya izin dari instruktur.

D. Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng

1. Faktor Pendukung

a. Anggaran

BLK Bantaeng yang berstatus sebagai UPTP yang bertanggung jawab langsung ke Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai dana yang bersumber

langsung dari dana APBN. Untuk tahun anggaran 2016-2017 total anggaran yang didapatkan BLK Bantaeng kurang lebih 5 Miliar rupiah. Tahun anggaran 2017-2018 naik dua kali lipat menjadi 10 Miliar rupiah, dan tahun anggaran 2018-2019 naik lagi menjadi 20 Miliar rupiah. Dana yang didapatkan ini digunakan untuk segala keperluan yang dibutuhkan BLK Bantaeng termasuk untuk keperluan pelatihan MTU. Besarnya anggaran yang diterima dan BLK Bantaeng yang masih berstatus sebagai BLK baru tentunya dana tersebut akan dipergunakan untuk pembangunan dan pemaksimalan peralatan-peralatan pelatihan.

b. Sistem Pelatihan

Sistem pelatihan yang berbasis kompetensi sangat memudahkan instruktur dan siswa pelatihan selama proses belajar mengajar. Selain materi yang padat dan diutamakan skill dari pada teori juga sangat mendukung siswa yang memiliki kelemahan di teori agar memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya pada saat praktek. Para siswa juga tidak perlu repot lagi dalam mengurus peralatan pelatihan, pakaian, serta modul pelatihan karena kesemuanya itu telah disediakan oleh pihak BLK bahkan mereka diberikan uang saku dan ditanggung untuk makan siang.

c. Antusiasme Siswa Pelatihan

Jumlah jam pelajaran yang sangat padat biasanya dapat membuat para siswa cepat bosan ditambah lagi dengan materi pembelajaran yang cukup menguras otak dan tenaga. Akan tetapi, hal ini tidak berlaku di BLK Bantaeng karena selain instruktur yang pandai dalam membagi waktu dalam memberikan pelajaran. Para siswa juga memiliki antusiasme yang sangat tinggi

dalam mengikuti pelajaran atau pelatihan yang diberikan meskipun mereka merasa cukup kesulitan selama proses belajar mengajar. Belum lagi ketika hujan turun mereka rela basah kuyup untuk sampai di BLK Bantaeng.

2. Faktor Penghambat

a. Tingkat pendidikan

Hambatan yang paling terasa selama pelatihan adalah perbedaan latar belakang pendidikan para siswa pelatihan. Para instruktur mengaku dalam proses awal pelatihan hal yang paling sulit dilakukan adalah menjelaskan materi kepada siswa yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan dibidang itu. Level pemahaman siswa dalam menangkap materi yang disampaikan juga berbeda, untuk lulusan SMA dan S1 biasanya mereka cepat menyerap apa yang disampaikan oleh instruktur. Berbeda dengan lulusan SMP dan lulusan SD yang biasanya harus dijelaskan ulang dan dengan bahasa yang mudah untuk dimengerti oleh mereka.

b. Sarana dan Prasarana.

Balai Latihan Kerja (BLK) Bantaeng bisa dikatakan masih lemah di dalam pengelolaan organisasi. Dimana ada beberapa kejuruan selama proses belajar mengajar di dalam pelatihan sendiri terkadang menemui kendala-kendala seperti kurangnya jumlah perlengkapan bagi siswa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Permasalahan mengenai kurangnya peralatan pelatihan ada di jurusan teknik las dan processing.

Sedangkan, kurangnya tempat kegiatan belajar mengajar juga dialami oleh jurusan teknik listrik yang belum mempunyai gedung workshop dan beberapa

jurusan seperti jurusan Bisnis dan Manajemen, TIK, dan Processing yang belum mempunyai gedung tersendiri dan masih ‘menumpang’ di gedung jurusan pariwisata. Para siswa juga mengeluhkan hal yang hampir sama, dimana mereka merasakan kurangnya fasilitas bagi siswa pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantaeng seperti tempat istirahat, perpustakaan yang koleksi bukunya masih sedikit, dan lapangan olahraga yang belum maksimal dengan baik.

c. Kekurangan Instruktur

Permasalahan terkait jumlah instruktur menjadi masalah yang tidak bisa diremehkan di dalam Balai Latihan Kerja (BLK). Karena, instruktur merupakan seseorang yang berperan penting dalam suatu pelaksanaan pelatihan sehingga apabila jumlah instruktur semakin berkurang maka akan berpengaruh buruk dalam kinerja pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) ini. Instruktur memiliki tanggung jawab yang besar dimana mereka bertugas mendidik dan mengajarkan kepada siswa pelatihan agar kelak setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan mereka mampu memiliki keterampilan yang jauh lebih baik dan diharapkan dapat dipergunakan untuk bersaing dalam dunia kerja. Banyaknya peminat yang ingin masuk ke BLK tidak sebanding dengan jumlah ruang kelas yang tersedia dan kurangnya instruktur. Dengan alasan tersebut beberapa kejuruan hanya menyediakan 1 paket setiap angkataannya. Selain itu, pemerintah menyaratkan agar setiap jurusan di BLK mempunyai minimal 2 orang instruktur dan salah satunya berstatus PNS.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di BLK Bantaeng yang dilihat dari tiga indikator belum maksimal karena: (a) Pengadaan di BLK Bantaeng belum berjalan dengan baik. Instruktur di BLK Bantaeng meskipun sudah berkompeten, tetapi belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah. BLK Bantaeng belum banyak mempunyai hubungan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan untuk menampung lulusan mereka nantinya, sehingga masih banyak alumni BLK yang masih menganggur. (b) Pengembangan yang dilakukan BLK Bantaeng sudah berhasil. Karena, pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi sangat memudahkan para siswa dan instruktur selama proses pelatihan. Penilaian yang digunakan juga sudah sesuai dengan SKKNI yang memudahkan instruktur dalam mengontrol dan memberikan penilaian kepada siswanya. (c) Integrasi yang dilakukan BLK Bantaeng dalam membentuk moral para siswa masih belum maksimal. Siswa kebanyakan tidak memperdulikan motivasi-motivasi yang diberikan instruktur. Selain itu, masih ada siswa yang sering kedatangan istirahat bukan pada waktu istirahat, serta beberapa siswa kedatangan meninggalkan lokasi pelatihan tanpa adanya izin dari instruktur.

2. Faktor pendukung dalam peningkatan kualitas SDM di BLK Bantaeng yaitu, jumlah anggaran yang diterima sangat menunjang proses pelatihan, sistem pelatihan yang berbasis kompetensi (mengutamakan keterampilan) memudahkan siswa yang memiliki kelemahan di teori, dan antusias para siswa pelatihan sangat besar. Faktor penghambat dalam peningkatan kualitas SDM di BLK Bantaeng yaitu, latar belakang pendidikan siswa yang berbeda-beda akan menyulitkan instruktur dalam memberikan pelatihan, sarana dan prasarana yang dimiliki BLK Bantaeng belum lengkap, dan beberapa jurusan belum memiliki instruktur yang sesuai dengan standar pemerintah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hendaknya BLK Bantaeng bisa lebih maksimal dalam hal penyediaan sarana dan prasarana.
2. Instruktur di BLK Bantaeng perlu ditambah dan disesuaikan dengan standar Pemerintah.
3. Hubungan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan atau tempat usaha perlu ditambah agar dapat menampung siswa pelatihan yang telah lulus dari BLK Bantaeng.

- d. Hendaknya BLK Bantaeng memberikan terlebih dahulu pengantar pelajaran kepada siswa baru, sebelum mereka benar-benar melakukan pendidikan dan pelatihan agar instruktur nantinya tidak kewalahan pada saat pemberian materi.



DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantaeng. 2016. *Kabupaten Bantaeng dalam Angka 2016*. Bantaeng: BPS.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantaeng. 2018. *Kabupaten Bantaeng dalam Angka 2018*. Bantaeng: BPS.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gumilar, Pramusiska. 2016. *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)*. Skripsi. Fisip, Ilmu Pemerintahan, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. 2015. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan Tahun 2015*. Makassar: Pemprov SulSel.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Republik Indonesia. *Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas*
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Kerja Sama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja*.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar (Edisi Baru)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suroso, Imam. 2007. *Konsep dan Teori Manajemen Strategi*. Jember: Penerbit Center for Society Studies.
- Tjiptoheryanto, Priyono Dan Nagib, Laila. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Antara Peluang Dan Tantangan*. Jakarta: LIPI Press.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wijayanto, Dian. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Yin, Robert K. 2011. *Studi Kasus: Desain Dan Metode*. Jakarta: Rajawali Press







Foto 1. Wawancara dengan MA (Kasi Penyelenggaraan dan Pemberdayaan)



Foto 2. Wawancara dengan AAR (Instruktur Teknik Otomotif)



Foto 3. Wawancara dengan AM (Instruktur Processing)

Dokumentasi Proses Pelatihan Dari Beberapa Jurusan



Foto 4. Teknik Las



Foto 5. Teknik Otomotif



Foto 6. Pariwisata



Foto 7. Processing



Foto 8. Teknik Listrik



Foto 9. TIK



Universitas
Muhammadiyah
Makassar

Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221
Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588
Official Email : fisip@unismuh.ac.id
Official Web : <https://fisip.unismuh.ac.id>

Nomor : 1125/FSP/A.6-VIII/V/1440 H/2019 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu Kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Syahrul Ramadhan Lutfi
St a m b u k : 105610536215
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantaeng.
Judul Skripsi : *"Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantaeng"*


Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 17 Mei 2019

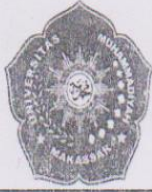
D e k a n,
Ub. Wakil Dekan I


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM. 1084 366



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi
Public Administration - Government Studies - Communication Science



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1526/05/C.4-VIII/III/1440/2019

12 Ramadhan 1440 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 May 2019 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Bantaeng

Cq. Ka. IP3 Balitbang Perpustakaan dan Kearsipan
di -

Bantaeng

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1125/FSP/A.6-VIII/V/1440 H/2019 M tanggal 17 Mei 2019, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SYAHRUL RAMADHAN LUTFI

No. Stambuk : 10561 05632 15

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantaeng"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Mei 2019 s/d 18 Juli 2019.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. A.Mannappiang Kab. Bantaeng, email : dprptsp.bantaengkab@gmail.com, website : dprptsp.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/109/IPL/DPM-PTSPV/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : SYAHRUL RAMADHAN LUTFI
Jenis Kelamin : Laki-Laki
N I M : 105610563215
No. KTP : 7303020501980002
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Pemuda No. 17 Kec. Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

"Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantaeng

Lama Penelitian : 21 Mei 2019 s.d. 21 Juli 2019

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



1 2 0 1 9 1 9 0 0 9 0 0 0 5 2



Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng

Pada tanggal : 21 Mei 2019

a.n Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

u.b. Kabid. Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan

FATMAWATI, ST

Pangkat : Penata Tk I

NIP : 19760307 200502 2 004



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
BALAI LATIHAN KERJA

Jl. Poros Bantaeng Bulukumba, Desa Baruga Kecamatan Pajukukang, Propinsi Sulawesi Selatan
Telepon/ Fax (0413) email: blk.bantaeng@yahoo.com
Laman : <http://www.naker.go.id>

15 Juli 2019

Nomor : 2.19/07/LB.01/VII/2019
Lampiran : -
Perihal : Telah Melakukan Penelitian

Berdasarkan surat dari Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng Nomor: 503/109/IPL/DPM-PTSP/V/2019, tanggal 21 Mei 2019 perihal izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : Syahrul Ramadhan Lutfi
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 105610536215
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Lembaga : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Bantaeng dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul : "Manajemen Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Bantaeng" yang dilaksanakan pada tanggal 21 Mei 2019 – 21 Juli 2019.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala.

H. Muhiddin, S.Pd
NIP. 19611231 198303 1 027



RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Syahrul Ramadhan Lutfi. Lahir pada tanggal 05 Januari 1998 di Kabupaten Bulukumba. Anak pertama dari 2 bersaudara yang merupakan anak dari pasangan suami istri La Lufi dan Muliati. Penulis menempuh pendidikan pertama di SD Negeri 193 Tanuntung selama enam tahun dan selesai pada tahun 2009. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 2 Herlang/ SMP Negeri 25 Bulukumba dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 2 Bantaeng/ SMA Negeri 4 Bantaeng dan selesai pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan program studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimba ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan memberikan manfaat.