

BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI
Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda
Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja
Industri

ARWANI AHMAD

eJournal Ilmu Pemerintahan
Volume 2, Nomor 1, 2014

BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI

Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri

Arwani Ahmad ¹

Abstrak

Artikel ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri. Melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Model Kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan untuk memperoleh data penelitian dengan menggunakan pengamatan langsung dilapangan, serta wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang dipakai adalah model analisis interaktif (interactive model of analysis) dari Matthew B. Milles & A. Michael Huberman yang meliputi kegiatan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan dari penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa peran BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci : *Pelatihan, Sertifikasi, Penempatan Kerja*

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standart dan kualitas tenaga kerja perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. (Sonaesti, 2010:1)

Hal ini perlu segera diantisipasi oleh pemerintah dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, agar kualitas tenaga kerja di Indonesia semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Keberadaan Balai Latihan Kerja Industri merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang telah diupayakan oleh pemerintah. Balai Latihan Kerja Industri yang selanjutnya disebut BLKI adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pelatihan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Arwani_Ahmad03@yahoo.com

kerja industri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

Dasar hukum pendirian BLKI Samarinda, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: PER.06/MEN/III/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tanggal 15 Maret 2006, yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.16/MEN/VII/2007 tanggal 09 Juli 2007, dan selanjutnya dirubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/IV/2011 tanggal 29 April 2011.

Sedangkan maksud dan tujuan didirikannya Balai Latihan Kerja Industri sendiri adalah untuk (1) menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industri, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan penempatan tenaga kerja; (2) Mewujudkan kemandirian institusi dalam pengelolaan sumberdaya pelatihan secara profesional dan transparan.

Kerangka Dasar Teori

Peran Balai Latihan Kerja Industri

Peran dapat didefinisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan daripada anggota penting sistem sosial yang bersangkutan dan harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial (Pareek, 1985:2).

Walaupun pengertian peran yang didefinisikan oleh para ahli itu berbedabeda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut.

Sedangkan Peran Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) itu sendiri dapat dilihat dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan direktorat jenderal pembinaan pelatihan dan produktivitas, sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas.

Dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa Balai Latihan Kerja Industri mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri. Dan dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan;
- b. pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
- c. pelaksanaan uji coba program pelatihan, dan uji kompetensi tenaga kerja;

- d. pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan; dan
- e. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Dengan kata lain bahwa Peran Balai Lathan Kerja Industri (BLKI) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLKI berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan didirikannya BLKI yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industri, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja.

Konsep Sistem Pelatihan

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. (Hamalik, 2007:10)

Berikut adalah konsep sistem pelatihan menurut :

1. Pelatihan adalah suatu proses. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahan dan terpadu.
2. Pelatihan dilaksanakan dengan sengaja. Unsur kesengajaan sangat penting penting dalam proses pelatihan yang ditandai oleh adanya suatu rencana yang lengkap menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci.
3. Pelatihan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Konsep pemberian bantuan mengandung makna yang luas. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar; yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri.
4. Sasaran pelatihan adalah unsur ketenagakerjaan. Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi, aspirasi, dan pengalaman pribadi.
5. Pelatihan dilaksanakan oleh tenaga profesional. Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggungjawab tenaga pelatih yang memiliki kualifikasi sebagai

- tenaga profesional, yang berwenang penuh sebagai tenaga pelatih, karena telah menempuh program pelatihan bagi pelatih.
6. Pelatihan berlangsung dalam satuan waktu tertentu. Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh, yakni untuk kegiatan penyampaian teori, latihan, dan praktek. Karena itu penyediaan satuan waktu harus merupakan kebutuhan dalam program kepelatihan itu sendiri.
 7. Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta. Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap.
 8. Pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tertentu. Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan datang dibebankan kepadanya. Jika tidak ada kaitannya dengan pekerjaan peserta, maka kegiatan tersebut mungkin berupa program pendidikan, tetapi tidak disebut pelatihan.

Pelatihan erat kaitannya dengan pendidikan. Dilihat dari berbagai kemampuan yang ingin dikembalikan seperti disebutkan di atas, maka jelaslah bahwa pelatihan berarti juga pendidikan. Bila dilihat dari segi pendidikan, maka latihan tercakup di dalamnya. Dalam UU No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa, "pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan / atau latihan-latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Pelatihan juga sesungguhnya merupakan salah satu bentuk pembinaan ketenagaan yang dikenal sebagai pembinaan fungsional yang dilakukan oleh balai diklat disamping pembinaan melekat oleh atasan langsung.

Konsep Kualitas Kerja

Vincent Garperzs (1997:5) memberikan pengertian kualitas sebagai segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan kearah perbaikan terus menerus.

Definisi kualitas juga dikemukakan oleh Gervin dan Davis dalam M.N. Nasution (2005:3) menyatakan bahwa, "Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses, tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau masyarakat".

Beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa masyarakat yang berperan dalam menilai baik atau buruknya kualitas yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selera atau harapan masyarakat pada suatu jasa atau barang selalu berubah dan disesuaikan dengan keinginan masyarakat dengan melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik.

Pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok dimana kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif. Keistimewaan langsung berkaitan dengan kepuasan pelanggan yang diperoleh secara langsung dengan mengkonsumsi produk yang memiliki karakteristik unggul. Sedangkan keistimewaan atraktif

berkaitan dengan kepuasan masyarakat yang diperoleh secara tidak langsung dengan mengkonsumsi produk itu.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Sedangkan Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

Metode Penelitian

Penelitian ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “Suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka”. Sedangkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk “Membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat akan fakta-fakta, sifat-sifat mengenai fenomena yang diselidiki” (Nazir, 1999:64).

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri

Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh BLKI Samarinda dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai unit pelaksana teknis pusat di lingkungan Direktorat Jenderal

Pembinaan, Pelatihan dan Produktifitas demi tercapainya tujuan didirikannya BLKI Samarinda yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industri dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja.

Berdasarkan definisi diatas maka akan dibahas dalam artikel ini yaitu terkait tiga fokus diantaranya Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja.

1. Pelatihan Kerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja yang profesional agar mampu bersaing di pasar kerja, BLKI Samarinda sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di bawah Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI berperan penting dalam melaksanakan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 10 mengatakan 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan yang mengacu kepada dunia usaha dan kompetensi kerja ini selanjutnya dikenal sebagai Pelatihan Berbasis Kompetensi / *Competency Based Training* (PBK/CBT). "Pelatihan kerja yang di laksanakan oleh BLKI Samarinda adalah pelatihan kerja yang berbasis kompetensi yaitu program pelatihan yang dalam penyusunan dan pelaksanaan program pelatihannya di sesuaikan dengan kebutuhan pasar atau dunia kerja". (Sudarsono, wawancara, 20 Januari 2014)

Beberapa keuntungan penerapan pelatihan kerja berbasis kompetensi diantaranya adalah pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, praktis, ada kepastian pengakuan bagi peserta pelatihan dari dunia usaha sebagai pengguna jasa. Program pelatihan kerja berbasis kompetensi ini berorientasi pada dunia kerja, dimana program dan materinya merupakan turunan dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pihak terkait dan disyahkan melalui Keputusan Menakertrans, dengan demikian maka diharapkan lulusan (output) pelatihan ini dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. (Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Nomor: Kep.162/LATTAS/VI/2006)

Melalui palatihan kerja yang berbasis kompetensi ini pula maka diharapkan lulusan dari BLKI Samarinda dapat memenuhi lowongan kerja yang ada dan memperoleh pengakuan oleh dunia usaha apabila peserta dinyatakan lulus melalui uji kompetensi yang diselenggarakan setelah tahapan proses pelatihan dapat diselesaikan oleh peserta pelatihan.

Berdasarkan pada lampiran Permenakertrans RI Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah pada bab 4 yaitu Mekanisme Penyelenggaraan Pelatihan Kerja, diterangkan bahwa pengelolaan pelatihan kerja secara umum meliputi kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, untuk melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, suatu penyelenggara pelatihan, begitu halnya dengan BLKI Samarinda dalam penyelenggaraan pelatihan kerja minimal melakukan 4 (empat) tahapan yaitu Analisa kebutuhan pelatihan, Menyusun Rencana Program, Melaksanakan Pelatihan, dan Evaluasi Program Pelatihan.

Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) atau istilah lain yang memiliki pengertian yang sama adalah suatu proses identifikasi atau analisa untuk mengetahui atau menilai kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja (kondisi aktual) dan kinerja yang diharapkan mengisi lowongan yang tersedia (kondisi optimal). Perbedaan atau kesenjangan (*gap*) antara kondisi aktual dan kondisi optimal itulah yang dimaksud dengan kebutuhan pelatihan.

Rencana program pelatihan merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang di perlukan dalam rangka implementasi program pelatihan. Mengacu kepada hasil TNA, khususnya yang harus di respon dengan pelatihan, maka BLKI Samarinda selanjutnya menyusun rencana program pelatihan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja.

Setelah tahap Analisis Kebutuhan Pelatihan dan tahap Penyusunan Rencana Program Pelatihan, tahap selanjutnya adalah pelaksanaan Program Pelatihan dimana tahap ini meliputi Rekrutmen peserta pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan.

Evaluasi program pelatihan merupakan upaya atau proses untuk mengetahui dan menilai efektifitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan.

2. *Sertifikasi*

Sertifikasi adalah suatu proses penerbitan sertifikat yang didasari oleh hasil penilaian dalam proses pelatihan dan atau melalui uji kompetensi. Sertifikat pelatihan (*attainment certificate*) yang diperoleh melalui proses pelatihan diterbitkan oleh lembaga pelatihan, sedangkan sertifikat kompetensi yang diperoleh melalui proses uji kompetensi diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). (*Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Nomor: Kep.162/LATTAS/VI/2006*).

Sedangkan terkait sertifikasi di BLKI Samarinda, bapak Eka selaku Ketua Kelompok Instruktur (KKI) di BLKI Samarinda menjelaskan bahwa, "setiap peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan proses pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLKI Samarinda berhak menerima sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh BLKI Samarinda dan bagi yang berminat di persilahkan untuk mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang merupakan lembaga independen kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)". (wawancara, 29 januari 2014).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam proses sertifikasi, BLKI Samarinda hanya berhak mengeluarkan sertifikat

pelatihan, serta mengusulkan pelaksanaan Uji Kompetensi dimana dalam hal ini di BLKI Samarinda tersedia Tempat Uji Kompetensi (TUK) diantaranya adalah TUK untuk kejuruan Mesin Produksi, Las, Otomotif dan Listrik. Sedangkan untuk sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan diberikan setelah peserta mengikuti dan lulus Uji Kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai kepanjangan tangan BNSP.

3. Penempatan Kerja

Terkait penempatan tenaga kerja, di BLKI Samarinda ada program Pemagangan, *On The Job Training (OJT)*, dan Penempatan Kerja itu sendiri. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Tatang selaku kepala seksi kerjasama dan pemasaran bahwa, "terkait penempatan tenaga kerja bagi peserta pelatihan kerja di BLKI Samarinda yang telah lulus diantaranya ada program magang, *On The Job Training (OJT)*, dan penempatan tenaga kerja itu sendiri. Untuk program magang masih tanggung jawab BLKI Samarinda, sedangkan OJT tanggung jawab perusahaan, dan Penempatan tenaga Kerja merupakan penempatan tenaga kerja tanpa melalui proses magang maupun OJT atau dengan kata lain melalui seleksi langsung yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja". (wawancara, 20 januari 2014)

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa bagi peserta yang telah lulus pelatihan kerja di BLKI Samarinda akan diadakan proses pemagangan tentunya bagi yang berminat dan dengan mempertimbangkan ketersediaan tempat pemagangan, proses pemagangan ini di bawah pengawasan dari Instruktur BLKI Samarinda (tanggung jawab BLKI), sedangkan OJT di bawah pengawasan pihak perusahaan (Tanggung jawab perusahaan) dimana dalam proses OJT ini pihak perusahaan seringkali bermaksud merekrut karyawan dari alumni BLKI Samarinda dengan cara menilai kinerja peserta selama OJT berlangsung. Jika pihak perusahaan puas dengan kinerja alumni BLKI tersebut maka kemungkinan besar peserta OJT akan direkrut menjadi karyawan perusahaan. Sedangkan penempatan kerja merupakan proses penempatan tenaga kerja (alumni BLKI Samarinda) tanpa melalui proses pemagangan dan OJT, melainkan melalui seleksi langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Dalam hal penempatan kerja ini, penulis menemukan adanya alumni BLKI Samarinda yang belum terserap di dunia kerja, dan hal ini di jelaskan oleh bapak Sudarsono selaku kepala seksi penyelenggara pelatihan sebagai berikut : "pada dasarnya pelatihan di BLKI Samarinda merupakan program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, maka idealnya para alumni BLKI Samarinda yang telah lulus pelatihan akan menempati lowongan kerja yang tersedia, tetapi hal ini juga kembali pada masing-masing individu para alumni, dimana terkadang ada beberapa lulusan BLKI Samarinda yang akan di tempatkan pada perusahaan tertentu tetapi menolak karena beberapa faktor misalnya seperti masalah besaran gaji, jarak tempat kerja dari rumah dll. Dan

tidak jarang alumni tersebut lebih memilih mencari pekerjaan sendiri tanpa berkoordinasi dengan pihak BLKI Samarinda". (wawancara, 3 februari 2014)

Dari wawancara tersebut diketahui bahwa, adanya alumni BLKI Samarinda yang belum terserap di dunia kerja terkadang disebabkan oleh faktor individu alumni tersebut yang menolak ditempatkan karena beberapa faktor seperti masalah besaran gaji, jarak tempuh tempat kerja dari rumah dan tidak jarang alumni tersebut memilih mencari pekerjaan sendiri tanpa berkoordinasi dengan pihak BLKI Samarinda sehingga pihak BLKI Samarinda kesulitan untuk memonitoring lulusannya tersebut.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. BLKI Samarinda merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di lingkungan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang salah satu tujuan didirikannya adalah menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industri dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan tenaga kerja.
2. BLKI Samarinda sebagai Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP), dalam melaksanakan program pelatihan kerja mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak BLKI Samarinda adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK/CBT). Dan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja minimal melakukan 4 (empat) tahapan yaitu Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*), Menyusun Rencana Program Pelatihan, Pelaksanaan Program Pelatihan dan Evaluasi Program Pelatihan.
3. Dalam proses sertifikasi, BLKI Samarinda hanya berhak mengeluarkan sertifikat pelatihan. Sedangkan untuk sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan diberikan setelah peserta mengikuti dan lulus Uji Kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai kepanjangan tangan BNSP.
4. Terkait penempatan tenaga kerja bagi peserta pelatihan kerja di BLKI Samarinda yang telah lulus diantaranya ada program pemagangan, *On The Job Training (OJT)*, dan penempatan tenaga kerja itu sendiri. Untuk program magang masih tanggung jawab BLKI Samarinda, sedangkan OJT tanggung jawab perusahaan, dan Penempatan tenaga Kerja merupakan penempatan tenaga kerja tanpa melalui proses magang maupun OJT atau dengan kata lain melalui seleksi langsung yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Sedangkan adanya alumni BLKI Samarinda yang belum terserap di dunia kerja terkadang disebabkan oleh faktor individu alumni tersebut yang menolak ditempatkan karena beberapa faktor seperti masalah besaran gaji, jarak tempuh tempat kerja dari rumah dan tidak jarang alumni tersebut memilih

mencari pekerjaan sendiri tanpa berkoordinasi dengan pihak BLKI Samarinda sehingga pihak BLKI Samarinda kesulitan untuk memonitoring lulusannya tersebut

Dengan demikian peran yang dijalankan oleh BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja diketahui sudah berjalan dengan baik. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi BLKI Samarinda berpedoman pada peraturan perundang-undangan terutama Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 tentang Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Nomor : KEP.162/LATTAS/VI/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Dalam hal sertifikasi, semua peserta pelatihan yang telah mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan berbasis kompetensi di BLKI Samarinda berhak menerima sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh BLKI Samarinda. Sedangkan untuk memperoleh sertifikat kompetensi, peserta yang telah menyelesaikan pelatihan di BLKI Samarinda harus mengikuti dan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang merupakan kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Untuk penempatan kerja bagi para alumni BLKI Samarinda terdapat program pemagangan, *On The Job Training (OJT)*, dan penempatan kerja itu sendiri. Sedangkan adanya alumni BLKI Samarinda yang belum terserap di dunia kerja lebih disebabkan oleh faktor individu alumni tersebut yang kurang berkoordinasi dengan pihak BLKI Samarinda.

Saran-Saran

Berdasarkan penarikan kesimpulan yang telah dilakukan, diketahui bahwa peran BLKI Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja telah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka peneliti menyarankan kepada pihak BLKI Samarinda untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan publiknya terutama terkait pelatihan kerja industri tersebut misalnya melalui revitalisasi sarana dan prasarana pelatihan, peningkatan kualitas dan kuantitas Tempat Uji Kompetensi (TUK), pembinaan tenaga kepelatihan (instruktur) dll, agar BLKI Samarinda tetap dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing.

Sedangkan untuk para alumni BLKI Samarinda, Penulis menyarankan agar memiliki kesadaran untuk tetap berkoordinasi dan menyampaikan terkait status pekerjaannya kepada pihak BLKI Samarinda sehingga pihak BLKI Samarinda lebih mudah untuk memonitoring lulusannya.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary, 2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.

- Fathoni, abdurrahmat. 2006. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B.1995. *Manajemen Personalialia, Edisi VI*. Jakarta : PT. Erlangga
- Gazpersz, Vincent,1997. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*, Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, Malayu Sp, 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- HB Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kusnadi, HMA. 1990. *Pengantar Manajemen*. Malang: Unibraw.
- Lynton, Rolf P & Undai Pareek,1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binanam Pressindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta : Gramedia
- Miles M.B. dan Hubberman A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Edisi Revisi, cetakan ke duapuluh enam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, MN, 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nazir, Moh . 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurul Zuriah. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pareek, Udai.1985. *Mendayagunakan Peran-Peran Pengorganisasian*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Satori, Djam'an & Komariah, Aan, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sitorus M. 2006. *SOSIOLOGI 2*. Jakarta : Glora Akarsa.
- Sonaesti, Ceratomia. 2010. *Landasan Perencanaan dan Perancangan Arsitektur Balai Latihan Kerja Semarang* . Semarang : Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta

- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Cv Alfabeta
- Sutardi. 1996. *Bimbingan Penulisan Ilmiah*. Surakarta: UNS Press
- Umar, Husein., 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/ME-SJ/VIII/2008 Tentang Tugas pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah
- Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.162/LATTAS/VI/2006 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor : KEP.225/LATTAS/VIII/2006 Tentang Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi.