

BAB 2

TINJAUAN UMUM BALAI LATIHAN KERJA

2.1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Balai : gedung; rumah(umum); kantor,
- Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa
- Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.

Dengan tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.

2.2 Fungsi, Tujuan, dan Manfaat Balai Latihan Kerja

2.2.1 Fungsi Balai Latihan Kerja

Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan di dalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeter 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.

2.2.2 Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum :

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

2.2.3 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.

a. Bagi pengusaha/pemilik modal :

- Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.

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

2.3 Jenis/Program Pelatihan Kerja

Jenis/Program pelatihan untuk membentuk tenaga kerja yang ahli dan berkompeten di bidangnya :

- **Skills Training**

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

- **Re-training**

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

- **Cross Functional Training**

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

- **Team Training**

Pelatihan tim merupakan pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama sebuah pekerjaan demi tujuan bersama dalam tim.

- **Creativity Training**

Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.

Pelatihan yang ada terdiri dari beberapa unit pelatihan atau jurusan yang diikuti oleh masing-masing peserta dan merupakan hasil seleksi dari sejumlah pencari kerja yang mendaftar di BLK. Di dalam pelaksanaannya, unit-unit pelatihan atau jurusan dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Kurikulum pelatihan meliputi pembinaan fisik, mental dan disiplin, motivasi kerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mata latihan sub kejuruan, penunjang dan evaluasi dengan instruktur yang berasal dari instansi teknis yang terkait. Pengajaran menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya-jawab, demonstrasi, *shop talk* dan praktek. Pelatihan menggunakan lebih banyak metode praktek dengan rasio 75% praktek dan 25% teori. Hal ini tentu akan berhubungan dengan

kesiapan pencari kerja agar dapat langsung masuk ke dunia kerja. Adapun peserta yang dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program latihan ini akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang terakreditasi dan dapat langsung ditempatkan baik di dalam maupun di luar negeri.

Menurut Hamalik (2005: 35-36) dan Gomes (2003: 206-208), pelaksanaan program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

a) Tujuan pelatihan

Dalam merencanakan pendidikan dan latihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan pendidikan dan pelatihan membuat kegiatannya dapat terarah, apakah pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan atau ada tujuan lain.

b) Manfaat pelatihan Setiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat membawa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya manfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya.

c) Peserta pelatihan

Menurut Hamalik (2005: 35), penetapan peserta erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pelatihan, oleh karena itu perlu dilakukan seleksi untuk menentukan peserta agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan seperti :

- (1) Persyaratan akademik, yang berupa jenjang pendidikan dan keahlian
- (2) Jabatan, peserta telah menempati jabatan tertentu atau akan menempati pekerjaan tertentu
- (3) Pengalaman kerja
- (4) Motivasi dan minat terhadap pekerjaannya
- (5) Tingkat intelektualitas yang diketahui melalui tes seleksi

d) Pelatih (instruktur)

Pelatih atau instruktur sebagai penyampai materi memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, maka

pelatih yang terpilih harus ahli dan berkualifikasi profesional. Syarat pelatih yang dapat digunakan sebagai pertimbangan adalah :

- (1) Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih yang ahli dalam spesialisasi tertentu
- (2) Memiliki kepribadian yang baik
- (3) Berasal dari dalam lingkungan organisasi itu sendiri

e) Waktu pelatihan

Lamanya pelatihan berdasarkan pertimbangan berikut :

- (1) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan.
- (2) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.
- (3) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut (Hamalik, 2005 : 35-36).

f) Materi atau bahan pelatihan

Materi yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.

g) Fasilitas

Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan yang mendukung kegiatan, misalnya fasilitas sarana dan prasarana, makan, dan sebagainya.

h) Model atau Metode pelatihan

Penggunaan metode pelatihan tergantung dari tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berikut beberapa metode pelatihan yang disesuaikan

dengan fokus dari penelitian ini, dikemukakan oleh Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan 2006: 77) dan juga Hamalik (2005: 20) antara lain :

(1) Vestibule Training (off the job training)

Vestibule training adalah pelatihan yang diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, dengan meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuan dari metode ini adalah untuk melatih tenaga kerja secara tepat. Materi yang diberikan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.

(2) On the job training (Latihan sambil bekerja)

Tujuan dari metode ini untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut. Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

(3) Pre employment training (pelatihan sebelum penempatan)

Bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan atau ditugaskan dalam suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berpikir, dan menggunakan akal. Pelatihan ini diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di luar organisasi.

(4) Demonstration and Example

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

(5) Simulasi

Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya. Situasi atau kejadian yang ditampilkan sesuai dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruan saja.

i) Media pelatihan

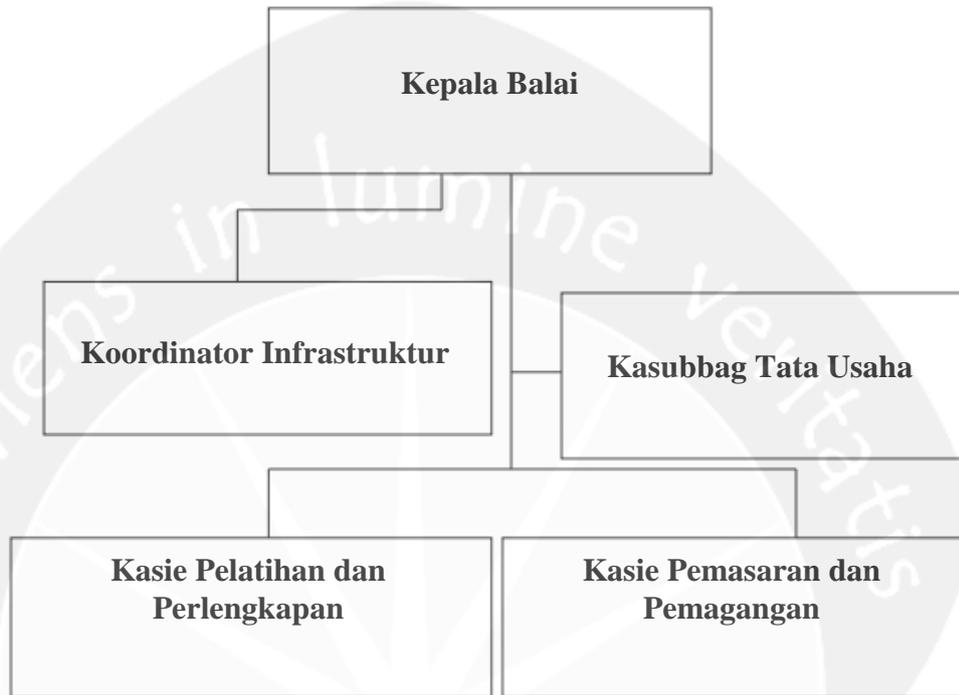
Hamalik (2005: 67) menyatakan bahwa media pelatihan adalah salah satu komponen yang berfungsi sebagai unsur penunjang proses pelatihan, dan menggugah gairah motivasi belajar. Pemilihan dan penggunaan media ini mempertimbangkan tujuan dan materi pelatihan. Ketersediaan media itu sendiri serta kemampuan pelatih untuk menggunakannya. Jenis-jenis media komunikasi dalam program pelatihan yang disesuaikan dengan penelitian ini adalah :

- (1) Benda Asli, benda asli atau benda sebenarnya ini dapat merupakan spesimen makhluk hidup ataupun spesimen yang terbuat dari benda tak hidup (benda asli bukan makhluk hidup).
- (2) Model, merupakan benda-benda bentuk tiruan dari benda aslinya. Model kerja di mana bagian-bagiannya dapat diperagakan atau dipertunjukkan proses kerjanya.
- (3) Media gambar, merupakan media yang merupakan reproduksi bentuk asli dalam dua dimensi. Media gambar dapat berupa poster, karikatur, dan gambar itu sendiri.
- (4) Media bentuk papan, media ini berupa papan sebagai sarana komunikasi instruksional, seperti papan tulis atau papan demonstrasi.
- (5) Media yang diproyeksikan, berupa gambar-gambar yang diproyeksikan dan dapat dilihat pada layar oleh peserta.
- (6) Media pandang dengar, ciri-cirinya dapat dilihat dan didengar.
- (7) Media cetak, adalah bahan hasil cetakan, bentuk buku, maupun leaflet (Hamalik, 2005: 68-70).

2.4. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja

Secara umum, Balai Latihan Kerja memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 2.1 Susunan Organisasi Balai Latihan Kerja



Sumber : Analisis Penulis