

PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KABUPATEN MAGELANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

PRAMUSISKA GUMILAR

(ILMU PEMERINTAHAN FISIP UNDIP SEMARANG)

ABSTRAKSI

Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan seseorang dan juga bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) agar nantinya mereka mampu bersaing dalam dunia kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memberikan pelatihan dan bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang dijelaskan sebelumnya. Peserta yang telah mengikuti pelatihan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan keterampilan yang telah diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Data yang diperoleh adalah melalui wawancara mendalam, foto, dokumen dan pengamatan.

Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya. Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan mengalami beberapa hambatan yaitu hambatan terkait kondisi sarana prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan jurusan pelatihan dan juga hambatan mengenai jumlah instruktur yang tidak sesuai dengan jumlah jurusan pelatihan yang ada. Terkait kerjasama yang dilaksanakan yaitu lebih kepada kerjasama pelatihan bukan kerjasama penempatan tenaga kerja.

Saran yang diberikan penulis adalah fasilitas pelatihan yang lebih di tambah dan disesuaikan dengan peralatan yang lebih modern. Selain itu, perlu adanya kerjasama penempatan siswa pelatihan. Dengan dilaksanakannya saran tersebut pelaksanaan kegiatan pelatihan akan berjalan lebih baik.

Kata kunci : Pelatihan, Sumber daya manusia , Tenaga kerja

**THE ROLE OF VOCATIONAL TRAINING CENTERS IN THE DISTRICTS OF
MAGELANG IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES**

PRAMUSISKA GUMILAR

(ILMU PEMERINTAHAN FISIP UNDIP SEMARANG)

ABSTRACT

Training is an activity that aims to improve a person's skills and also aims to increase the human resources so that they can compete in the world of work. Vocational training centers in Magelang district is one of the government agencies that provide training and aims to improve the quality of human resources as described earlier. Participants who have attended the training are expected to work according to the skills that have been given. The data were taken from in-depth interview, photos, documents, and observations.

According to the results showed that the implementation of the training has been going well as it should. But the overall implementation of the training activities encountered some resistance training are the obstacles related to the condition of facilities and infrastructure are lacking to meet the needs of training departments and also constraints regarding the number of instructors that do not correspond to the number of existing training department. Related cooperation is carried over to the training cooperation is not cooperation employment.

The advice given author is a training facility that is more in added and customized with modern equipment. In addition, it is also necessary for cooperation student placement training. With the implementation of these recommendations the training will run well.

Keywords : training, human resources, labor

1. Pendahuluan

Pada tahun 2000 lalu, jumlah angkatan kerja Kabupaten Magelang berjumlah 553.332 orang dan meningkat pada tahun 2005 yang mencapai 666.632 orang atau tumbuh 20,47%. Dari jumlah tersebut jumlah pengangguran sebanyak 120.975 orang dan setengah penganggur sebanyak 361.838 orang pada tahun 2005 dan jumlah tersebut menunjukkan kecenderungan yang meningkat dari tahun ke tahun. Permasalahan yang muncul dari meningkatnya jumlah angkatan kerja tersebut adalah penyediaan lapangan pekerjaan. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah pencari kerja yang juga terus meningkat dari tahun ketahun.

Guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja agar dapat bersaing dipasar kerja, Pemerintah Kabupaten Magelang menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK). Pada tahun 2005 terdapat satu Balai Latihan Kerja (BLK) dengan jumlah instruktur berjumlah 39 orang. Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang tersebut pada tahun 2005 telah meluluskan sebanyak 160 orang. Namun, jumlah tersebut jauh lebih kecil dari 2002 yang meluluskan hingga 399 orang.

Sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Magelang Nomor 30 Tahun 2004 Pasal 2, menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang penyelenggaraan pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang. Balai Latihan Kerja (BLK) sesuai yang telah dijelaskan diatas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang penyelenggaraan pelatihan kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang tugas dan

fungsinya melaksanakan pelatihan kerja bagi para penganggur / pencari kerja. Kantor Diklat Naker Aparatur di rubah kembali menjadi Balai Latihan Kerja per tanggal 16 Februari 2012, dipimpin oleh Kepala UPT BLK (esselon 4) dan di bantu oleh 1 orang Kasubbag TU. Pelatihan yang diberikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini diberikan kepada siswa selama kurang lebih 30 – 36 hari selama 240 jam pelatihan dan dilaksanakan secara institusional dan juga secara keliling atau Mobil Training Unit (MTU).

Dengan adanya sebuah Balai Latihan Kerja (BLK), diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan seperti diatas serta dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja produktif. Dengan berbagai kurikulum dan program yang ada, Balai Latihan Kerja diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihannya. Sehingga seiring dengan perkembangan zaman dan pertambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja selalu ditingkatkan.¹

Unsur-unsur dari manajemen sumber daya manusia secara nasional meliputi : pengaturan jumlah penduduk, pendidikan dan latihan, perencanaan sumber daya manusia, produktifitas tenaga kerja, pengupahan dan pendapatan, penyebaran sektoral dan regional, perkiraan-perkiraan penyediaan dan penawaran serta kebutuhan tenaga kerja pada periode perencanaan dan proyeksi-proyeksi pada masa yang akan datang, baik dalam jangka pendek, menengah maupun dalam jangka panjang.²

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tujuan adanya suatu pemberdayaan merupakan suatu pendekatan pembangunan yang mengutamakan masyarakat sebagai pelaku utama proses pembangunan dengan cara meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk

¹ Balai Latihan Kerja Semarang diakses dari eprints.undip.ac.id/26284/

² Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta, 1995, hlm 4

membangun diri mereka sendiri dan lingkungan nya yang dapat diwujudkan melalui suatu pelatihan maupun suatu peningkatan keterampilan.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini dirasakan sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena sangat membantu dalam memberdayakan calon tenaga kerja. Salah satunya melalui pembekalan berbagai ketrampilan/keahlian. Sementara itu, lulusan sekolah formal juga belum tentu atau tidak bisa dijamin bisa langsung dan mampu bersaing dalam mencari pekerjaan. Hingga saat ini, pelatihan keterampilan yang diberikan dan diselenggarakan, antara lain operator komputer, administrasi perkantoran, teknik pendingin (ac dan kulkas), processing (pengolahan hasil pertanian / tata boga), mesin logam, las listrik, menjahit, teknisi hp, sepeda motor dan mesin mobil. Dimana seleksi pelatihan tersebut dibagi menjadi dua (2) gelombang, yaitu gelombang pertama meliputi : Operator komputer, mobil bensin, sepeda motor, las listrik, teknisi handphone, menjahit, processing hasil pertanian, administrasi perkantoran dan menjahit. Sedangkan pada seleksi gelombang kedua yaitu meliputi : Processing (tata boga), teknisi pendingin (Ac dan Kulkas), mesin logam, Meubelair. Adapun seluruh tahapan tes meliputi tertulis dan wawancara.³

Jenis program pelatihan yang diberikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang terdiri dari 12 (dua belas) jenis jurusan pelatihan. Dimana pelaksanaan pelatihan dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu pelatihan institusional dan pelatihan Mobil Training Unit (MTU). Untuk pelatihan secara institusional (di dalam BLK) dilaksanakan dalam 2 (dua) gelombang pelatihan dengan sumber dana untuk gelombang I adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan untuk gelombang II menggunakan sumber dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sedangkan untuk pelaksanaan pelatihan secara Mobil Training Unit (MTU) berasal dari sumber dana APBD

³ Data Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang tahun 2016

dan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) yang pelatihan nya juga dilaksanakan secara MTU.

2. Teori dan Metoda

2.1 Teori

Pada penelitian peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) ini fokus penelitian berada pada proses pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di balai pelatihan. Menurut Siagian (1986) sistem pelatihan diartikan sebagai suatu usaha yang pragmatik untuk meningkatkan tingkat kemampuan dan keterampilan seseorang agar efisien, efektif dan produktif dengan melalui proses, menggunakan teknik dan metode belajar-mengajar sebagai suatu pengendalian suatu pengetahuan seseorang (orang yang ahli) kepada orang lain.⁴

Hakikat kerja merupakan kegiatan atau aktivitas manusia yang memperoleh balas jasa yang dinyatakan atau dihargai dengan imbalan uang. Di samping pandangan diatas, kita dapat melihat juga pandangan lain yaitu bersifat konservatif dan bersifat modern, yaitu begai berikut :

- a. Menurut pandangan konservatif, kerja yang bersifat jasmaniah merupakan bentuk hukuman yang ditimpakan pada manusia oleh Tuhan sebagai akibat dosa-dosa manusia. Maka dari itu orang yang berakal sehat harus selalu bekerja demi eksistensi dirinya sendiri beserta keluarganya, memperbaikinya hidupnya. Pandangan ini mengakibatkan orang tidak menyukai pekerjaan. Tetapi pandangan yang demikian ini sudah mengalami pergeseran dalam jaman modern sekarang ini.
- b. Menurut pandangan modern, kerja sebagai aktivitas dasar yang menjadi bagian sangat esensiil dalam kehidupan manusia. Dengan demikian maka kerja merupakan aktivitas

⁴ Sri.R.B.Soekemi, Hubungan Ketenagakerjaan. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka. Jakarta, 2004, hlm 3.11

sosial dengan sifat manusia sebagai makhluk sosial. Dengan demikian kerja merupakan aktivitas sosial yang akan memberikan makna dan arti tersendiri pada kehidupan manusia.⁵

Lain lagi menurut pandangan As'ad (Psikologi Industri, 1981) yang menyatakan bahwa :

“Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.”⁶

Pelatihan merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk memberikan daya / kekuasaan (power) kepada pihak yang lemah (powerless), dan mengurangi kekuasaan (disempowered) kepada pihak yang terlalu berkuasa (powerful) sehingga terjadi keseimbangan.⁷

Pemberdayaan juga menekankan pada proses, bukan semata-mata hasil (output) dari proses tersebut. Oleh karena itu ukuran keberhasilan pemberdayaan adalah seberapa besar partisipasi atau keberdayaan yang dilakukan individu atau masyarakat. Semakin banyak masyarakat yang terlibat dalam proses tersebut, berarti semakin berhasil kegiatan pemberdayaan tersebut. Dalam berbagai kesempatan pakar pemberdayaan, Prof. Haryono Suyono sering mengatakan bahwa “Pemberdayaan bukan membentuk Supermen, tetapi dalam pemberdayaan perlu membentuk Super Tim”. Keberdayaan dalam konteks masyarakat merupakan kemampuan individu berpartisipasi aktif dalam masyarakat.⁸

⁵ Sri .R.B. Soekemi, Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan. PT Karunia Universitas Terbuka. Jakarta, 1988 hlm 2.4

⁶ Ibid, hlm 2.5

⁷ Oos M. Anwas, Pemberdayaan Masyarakat di Era Global, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm 47

⁸ Ibid, hlm 51

2.2 Metoda

Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kualitatif deskriptif karena penelitian kualitatif deskriptif mampu menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan situasi yang terjadi dan dialami sekarang, sikap dan pandangan yang menggejalakan saat sekarang, hubungan antar variabel pertentangan dua kondisi atau lebih, pengaruh terhadap suatu kondisi, terdapat perbedaan antar fakta.⁹

Pada dasarnya ada tiga unsur utama dalam penelitian kualitatif, yaitu :

- a. Data bisa berasal dari bermacam sumber ; biasanya dari wawancara dan pengamatan
- b. Terdiri dari berbagai prosedur analisis dan interpretasi yang digunakan untuk mnedapatkan temuan atau teori.Kedua prosedur ini mencakup teknik-teknik untuk memahami data.Proses ini, yang disebut “penandaan” (coding), bisa bermacam-macam sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, dan tujuan peneliti.
- c. Unsur ketiga penelitian kualitatif adalah laporan tertulis dan lisan.Laporan ini dapat dikemukakan dalam jurnal ilmiah atau konferensi.Bentuknya bisa beragam, tergantung pada khalayak dan aspek-aspek temuan atau teori yang disajikannya.Sebagai contoh, kita bisa mengungkapkannya dalam bentuk tinjauan tentang temuan itu secara lengkap atau bisa pula dalam bentuk pembahasan yang mendalam tentang salah satu bagian penelitian.¹⁰

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah utuk kemudian dijadikan susunan yang padu dalam penelitian kualitatif. Setelah data terkumpul, peneliti akan melakukan pemilahan dan penyusunan klasifikasi data. Mana data yang memang diperlukan dalam

⁹ Subana,2005,Dasar-dasar Penelitian Ilmiah,CV Pustaka Setia,Bandung,hal 26-27

¹⁰ Anselm Strauss dan Juliet Corbin.Dasar-dasar Penelitian Kualitatif.Pustaka Pelajar.Yogyakarta.2003 hlm 7

menunjang kasus ini, dan mana yang tidak menunjang data ini. Kemudian setelah dilakukan proses pemilahan, akan dilakukan pemberian kode data untuk membangun kinerja analisis data. Setelah itu melakukan pendalaman data dan langkah terakhir adalah melakukan analisis data sesuai dengan konstruksi pembahasan hasil penelitian nantinya. Dalam melakukan analisis data adalah dengan cara reduksi data, lalu data disajikan dan dari data yang disajikan tersebut ditarik kesimpulan.

3. Hasil Penelitian

3.1 Peran dan Prospek ke depan mengenai pelatihan yang diberikan di BLK Kab.Magelang

Pelatihan yang diberikan di Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan dari sumber dana yang ada seperti sumber dana APBD untuk pelatihan institusional dan khusus bagi para siswa peserta yang memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) asli warga Kabupaten Magelang, sumber dana APBN untuk pelatihan institusional yang ditujukan bagi seluruh warga, baik yang berasal dari wilayah Kabupaten atau Kota dan / atau luar Kota dan Kabupaten Magelang berhak untuk mengikuti kegiatan pelatihan kemudian sumber dana Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) yang pelatihan dilaksanakan secara MTU di desa dan dilaksanakan secara institusional. Pelatihan berdasarkan DBHCHT perubahan yang dilaksanakan secara institusional diikuti khusus bagi warga Kabupaten Magelang. Pelatihan Mobil Training Unit (MTU) berdasarkan sumber dana APBD dan pelatihan MTU berdasarkan sumber dana DBHCHT dilaksanakan di beberapa desa di Kabupaten Magelang yang dilaksanakan berdasarkan pengajuan pelaksanaan pelatihan dari pihak Kepala Desa setempat yang ingin agar desa nya dilaksanakan pelatihan kemudian di rapatkan dalam Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (Musrenbangdes).

Jenis pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dilaksanakan seluruhnya setiap tahunnya, namun untuk program pelatihan secara Mobile Training Unit (MTU) dilaksanakan oleh beberapa jurusan pelatihan diantaranya adalah jurusan menjahit, processing (tata boga), teknisi handphone (HP), sepeda motor, meubelair dan sablon. Sedangkan untuk jenis pelatihan yang dilaksanakan secara institusional dilaksanakan oleh seluruh jurusan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang.

Setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan para siswa nantinya akan mendapatkan sertifikat dari Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dimana sertifikat tersebut dapat menjadi bukti bahwa siswa tersebut pernah mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan jurusan yang dia pilih untuk kemudian dapat digunakan untuk bekerja apabila memang dibutuhkan. Namun, pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini tidak menjamin adanya penyaluran / penempatan kerja kepada para siswa pelatihan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengelolaan kantor dan juga terbentur kantor Balai Latihan Kerja (BLK) yang status nya berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT). Seringkali, Balai Latihan Kerja (BLK) ini malahan kalah bersaing dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) karena Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) bekerja sama dengan banyak pihak dan dapat menyalurkan tenaga kerja dari peserta pelatihan mereka.

3.2 Kerjasama pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK Kab. Magelang

Kerjasama yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini adalah berupa kerjasama pelatihan. Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang melaksanakan kerjasama pelatihan dengan MAN I Tegalrejo Kabupaten Magelang, dimana pelatihan ini dilaksanakan bagi kelas XI. Setiap siswa MAN Tegalrejo ini bebas untuk memilih jurusan pelatihan apa yang mereka minati. Hal ini bertujuan agar para siswa dapat memilih jurusan

pelatihan sesuai dengan minat yang mereka miliki sehingga mereka dapat memanfaatkan keterampilan yang sudah mereka dapatkan di kemudian hari.

Kerjasama lain yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dengan beberapa industri / perusahaan berbeda dengan sistem penyaluran tenaga kerja. Dimana maksud dari kerjasama disini adalah pihak industri apabila membutuhkan dan membuka lowongan pekerjaan akan memberitahukan dan menghubungi pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang untuk kemudian pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang akan menginformasikan kepada siswa yang pernah mengikuti pelatihan untuk mengikuti rekrutmen tersebut. Ada pihak industri yang menerapkan sistem magang terlebih dahulu kepada para peserta namun adapula yang langsung menerima para siswa menjadi pegawai di perusahaan industri ataupun perusahaan yang membutuhkan pegawai sesuai dengan jurusan yang pernah diikuti

Adapun berbagai macam jenis perusahaan dan siswa yang bekerja dapat dilihat dalam tabel 3.2 dibawah ini.¹¹

Tabel 3.2 Daftar tempat penyerapan siswa pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) tahun 2013

No	Jenis Pelatihan	Sumber dana	Penyerapan Lulusan Pelatihan	Jumlah
1.	Mobil bensin	APBN	<ul style="list-style-type: none"> • PT Hon Chuan Indo 	3 orang
2.	Las listrik	APBN	<ul style="list-style-type: none"> • PT Hon Chuan Indo • Katsushiro Indo 	1 orang 2 orang
3.	Mesin logam	APBN	<ul style="list-style-type: none"> • Bengkel bubut Kedu 	3 orang

¹¹ Data Kantor BLK Kab Magelang th 2013

			<ul style="list-style-type: none"> • Trisakti • PT Hon Chuan Indo 	4 orang 2 orang
4.	Operator komputer	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • PT Royal Fashion 	2 orang
5.	Las listrik	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • Katsushiro Indo • PT Hon Chuan Indo • Trisakti 	3 orang 1 orang 3 orang
6.	Mesin logam	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • New Armada (lamaran) • Trisakti (lamaran) • Kayu lapis Serang, Banten • CV.Karya Mandiri Serang, Banten • PT.Johartex • PT.Pandatex • AHM Astra Tanjung Priok • Kelapa sawit Kalbar 	7 orang 2 orang 1 orang 1 orang 1 orang 1 orang 1 orang

				2 orang
7.	Pendingin	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • PT.Hon Chuan Indo 	2 orang
8.	Menjahit	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • PT.Royal Fashion • Trisakti (lamaran) 	3 orang 2 orang
9.	Operator komputer	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • PT.Royal Fashiom • Trisakti • New Armada (lamaran) 	1 orang 1 orang 1 orang
10.	Las listrik	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • Katsushiro Indo • Trisakti • KIODIA • New Armada (lamaran) 	1 orang 5 orang 1 orang 8 orang
11.	Administrasi perkantoran	APBD	<ul style="list-style-type: none"> • Sidoagung Farm Magelang • Apotek Mitra Husada • PT.Indocahaya Wiranusantara • Hotel Trio • New Armada (lamaran) • Kargo (Jakarta) 	2 orang 1 orang 1 orang 1 orang 1 orang 1 orang

Sumber : Data Penyerapan Siswa BLK Kab.Magelang

3.3 Hambatan dari proses pengelolaan organisasi di BLK Kab.Magelang

3.3.1 Sarana dan Prasarana

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang bisa dikatakan masih lemah di dalam pengelolaan organisasi. Dimana proses belajar mengajar di dalam pelatihan sendiri terkadang menemui kendala-kendala seperti kurangnya jumlah perlengkapan bagi siswa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, ataupun kondisi peralatan yang memang masih menggunakan peralatan dengan sistem tradisional dan belum modern. Hal ini menjadi kendala yang menyebabkan keterbatasan pengelolaan organisasi di Balai Latihan Kerja (BLK) ini.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu hal yang penting dalam menunjang suatu pelatihan dapat berjalan dengan baik. Sehingga, dengan adanya sarana prasarana yang mencukupi maka suatu kegiatan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, faktor sarana prasarana dalam suatu kegiatan pelatihan harus menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan. Seperti fasilitas pelatihan secara institusional maupun secara Mobil Training Unit (MTU) masing – masing tentunya memiliki kendala tersendiri di dalam pelaksanaannya. Seperti contohnya pelatihan institusional yang dimana perlengkapan pelatihan masih belum lengkap dan jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah siswa pelatihan yang ada

Permasalahan mengenai kurangnya peralatan pelatihan ataupun kurangnya tempat kegiatan belajar mengajar hampir setiap jurusan mengeluhkan hal yang hampir sama, dimana mereka merasakan kurangnya fasilitas bagi siswa pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang. Hal tersebut mereka keluhkan karena selama ini mereka selalu meminta untuk penambahan ataupun perbaikan perlengkapan pelatihan akan tetapi belum terealisasi hingga sekarang. Selain fasilitas yang terkadang tidak sebanding dengan jumlah siswa, adapula beberapa jurusan yang justru kekurangan siswa / pendaftar pelatihan. Jurusan-

jurusan yang kurang peminat tersebut diantaranya adalah jurusan pelatihan meubelair, mobil bensin, dan sablon

3.3.2 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.

Permasalahan terkait jumlah instruktur menjadi masalah yang tidak bisa di remehkan 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

4. Pembahasan

Garis besar dari hasil penelitian jika di korelasikan dengan teori yang ada terdapat beberapa kondisi yang berjalan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya. Dimana seharusnya suatu pelatihan akan memberikan kemudahan di dalam meningkatkan tenaga kerja. Pada kenyataannya pelatihan yang diberikan masih terdapat hambatan baik berupa sarana dan

prasarana ataupun permasalahan di dalam dunia pasar kerja setelah selesai pelaksanaan pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan seharusnya memberikan bekal keterampilan yang sebaik mungkin kepada siswa, sehingga setelah siswa mengikuti pelaksanaan kegiatan pelatihan mampu bersaing dengan dunia kerja. Adapun kerjasama yang dilaksanakan adalah sebatas kerjasama pelatihan. Yang diharapkan kedepannya pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang mampu menjalin kerjasama dengan pihak luar agar mampu menyalurkan siswa pelatihan agar dapat bekerja di tempat tersebut. Selain hal tersebut, penambahan jumlah instruktur juga menjadi hal yang sangat diperlukan mengingat jumlah instruktur yang semakin sedikit.

Pihak Balai Latihan Kerja (BLK) diharapkan mampu meningkatkan kualitas baik untuk pelatihan institusional ataupun non-institusional. Hal tersebut diharapkan juga mampu menarik minat masyarakat untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan juga mampu meningkatkan sumber daya manusia di wilayah Kabupaten Magelang pada khususnya. Dengan semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia di suatu wilayah maka akan berpengaruh pula terhadap kualitas hidup seseorang menjadi lebih baik.

5. Kesimpulan

Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang dimana para siswa pelatihan dapat mengikuti jurusan pelatihan sesuai dengan bermacam-macam jurusan yang mereka pilih. Namun, masih terdapat kekurangan di dalam penyaluran atau penempatan siswa pelatihan.

Pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang juga mampu melaksanakan kerjasama pelatihan baik dari tingkat sekolah ataupun dengan beberapa desa di Kabupaten Magelang yang memang sesuai dengan tujuan pelatihan yaitu pemberdayaan yang berbasis masyarakat.

Adapun terkait dengan pengelolaan organisasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang ini dirasakan masih kurang dalam hal pengelolaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah instruktur yang kurang dalam setiap jurusan pelatihan dan juga kondisi sarana prasarana terkait kegiatan pelatihan yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah siswa serta kondisi peralatan pelatihan yang memang sudah harus di ganti dan juga perlu adanya penambahan