

**PENERAPAN MANAJEMAN PELATIHAN PADA BALAI LATIHAN  
KERJA INDUSTRI (BLKI) PADANG DALAM PENINGKATAN  
KUALITAS LULUSAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan Ilmu Sosial Politik, Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)*



Oleh

**ARIE PUTRA BUDIANTO**  
NIM : 06/79305

**ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

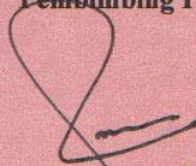
## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Penerapan Manajemen Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja  
Industri (BLKI) Padang Dalam Peningkatan Kualitas Lulusan  
Nama : Arie Putra Budianto  
TM/NIM : 2006/79305  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 22 Januari 2014

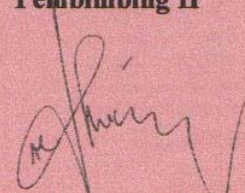
Disetujui Oleh :

**Pembimbing I**



**Drs. Ideal Putra, M.Si**  
NIP. 19630723 198602 1 001

**Pembimbing II**



**Lince Magriasti, S.IP, M.Si**  
NIP. 19800112 200604 2 001

## PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

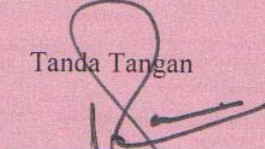
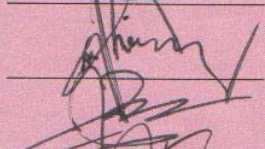
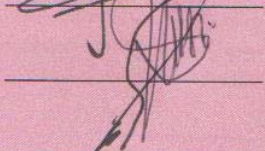
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang

Pada Hari Rabu 22 Januari 2014 Pukul 10.00 s/d 12.00 Wib

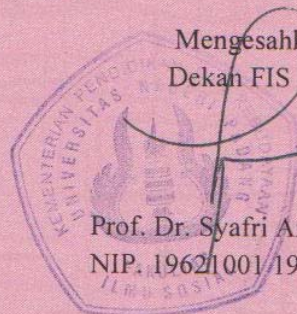
### Penerapan Manajemen Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang Dalam Peningkatan Kualitas Lulusan

Nama : Arie Putra Budianto  
TM/NIM : 2006/79305  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 22 Januari 2014

		Tim Penguji :	
Nama			Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Ideal Putra, M.Si		
Sekretariat	: Lince Magriasti, S.IP, M.Si		
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH, M.Hum		
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D		
Anggota	: Dr. Dasril, M.Ag		

Mengesahkan :  
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd  
NIP. 19621001198903 1 002

## ABSTRAK

**Arie Putra Budianto (79305)** : Penerapan Manajemen Pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang dalam Peningkatan Kualitas Lulusan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang, 2013

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia, khususnya lulusan para pencari kerja. Akibatnya terjadi persaingan yang sangat ketat dalam mencari pekerjaan. Para pencari kerja yang tidak mempunyai ketrampilan sudah pasti akan kalah bersaing. Untuk itu sangat diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang siap terjun langsung ke dunia kerja, salah satunya melalui Balai Latihan Kerja Industri (BLKI). Dalam rangka meningkatkan mutu lulusan BLKI yang siap kerja, tentunya tidak lepas dari manajemen pendidikan yang di terapkan di BLKI. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang dalam meningkatkan kualitas lulusan.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan fakta dan gejala yang terjadi dalam menerapkan manajemen pelatihan. Penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang pada 19 September – 5 November 2013. Informan penelitian yaitu Pengelola/Penyelenggara, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan, Kasi Pemasaran dan Informasi, Instruktur dan Peserta/Siswa Pelatihan BLKI Padang yang memiliki kapasitas dan dapat memberikan informasi yang akurat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman melalui 3 tahapan yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang selain mengutamakan sistem pelatihan yang memprioritaskan kualitas SDM Calon Tenaga Kerja dan kualitas metode pelatihan juga memperhatikan sifat akomodatif berupa penyediaan fasilitas pendukung proses pelatihan kerja dan bahan ajar yang diberikan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang semakin berkembang. Kendala-kendala yang dihadapi masih kurangnya penyediaan fasilitas pendukung latihan kerja, masih rendahnya koordinasi dan kerjasama dengan instansi/perusahaan, kemampuan instruktur kurang didukung oleh pembaharuan skill di bidang masing-masing dan masih kurangnya jumlah instruktur yang menangani pelatihan. Upaya-upaya yang ditempuh antara lain mengajukan permohonan bantuan pemerintah baik pengadaan alat-alat baru dan renovasi bangunan gedung kepada pusat, mengembangkan kerjasama dengan instansi.perusahaan-perusahaan penerima kerja agar tercipta iklim kondusif peningkatan kualitas instruktur yang belum mendapatkan banyak diklat, menambah kuantitas jumlah instruktur agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara efisien dan peremajaan instruktur.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-NYA, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Penerapan Manajemen Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang Dalam Peningkatan Kualitas Lulusan”***. Shalawat beserta salam peneliti hadiahkan kepada junjungan umat Nabi Muhammad SAW yang telah membawa obor penerang dan ilmu pengetahuan demi kemajuan umat manusia.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (SI) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sangat besar kepada :

1. Bapak Drs. Ideal Putra, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Lince Magriasti, S.IP, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini
3. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.hum selaku penguji yang telah memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku penguji yang telah memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini

5. Bapak Dr. Dasril, M.Ag selaku penguji yang telah memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini
6. Ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara Bapak Drs. Syamsir, M.Si dan Ibu Seketariat Jurusan Drs. Jumiati, M.Si dosen beserta seluruh staf dan tata usaha yang telah banyak membantu peneliti serta memberikan saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Fatmariza, M.Hum selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan saran, bimbingan, masukan dan kritik kepada peneliti, termasuk juga dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Prof. Dr. Syafri Anwar, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial beserta staf dan karyawan yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
9. Bapak Ir. Zamhir Kepala BLKI Padang yang telah memberikan izin kepada peneliti melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Industri Padang.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi peneliti dan kita semua.

Padang, 09 Januari 2014

Peneliti

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATAPENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Pembatasan Masalah.....	7
3. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Manajemen Pelatihan.....	11
2. Pelatihan Kerja.....	14
3. Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Penigkatan SDM.....	18
4. Pelatihan Kerja Sebagai Investasi SDM.....	21
5. Konsep Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja Pada BLKI.....	24
B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Informan Penelitian.....	36
D. Jenis, Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	38
E. Uji Keabsahan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Profil BLKI .....	43
2. Temuan Penelitian .....	60
B. Pembahasan .....	92
BAB V : PENUTUP .....	105
A. KESIMPULAN .....	105
B. SARAN.....	106
DAFTAR PUSTAKA	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Informan Penelitian.....	37
2. Data Pegawai Menurut Pendidikan.....	51
3. Data Tingkat Pendidikan Instruktur BLKI Padang.....	52
4. Data Instruktur BLKI Padang Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki....	53
5. Jenis – Jenis Kejuruan Yang Dibuka BLKI Padang Pada Tahun 2003 .....	55
6. Data Sarana Prasarana Pelatihan Di BLKI Padang.....	57
7. Data Peserta/Siswa Pelatihan Tahun 2010-2013 di BLKI Padang .....	59
8. Data Administrasi Kebutuhan Pelatihan BLKI Padang.....	72
9. Data Peserta/Siswa Yang Berhasil Ditempatkan .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara .....	111
2. Surat Izin Penelitian dari Balai Latihan Kerja Industri Padang .....	113
3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang.....	114

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Susahnya mencari lapangan pekerjaan membuat semakin banyaknya pengangguran yang ada. Setiap tahun sekolah-sekolah meluluskan para siswanya, sedangkan para lulusan ini tidak bisa diserap seluruhnya oleh dunia kerja. Akibatnya para lulusan harus saling berkompetisi dengan lulusan-lulusan dari tahun-tahun yang sebelumnya dan persaingan pun berajalan semakin ketat. Para pencari kerja yang tidak mempunyai ketrampilan sudah pasti akan kalah bersaing dengan pencari kerja yang memiliki ketrampilan. Oleh karena itu dalam era industri dan pasar global, tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu daya saing dunia usaha. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, maka semakin besar pula kontribusi dalam meningkatkan daya saing dunia usaha.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang siap terjun langsung ke dunia kerja. Mereka harus dibekali berbagai keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja saat ini. Talidzuhu Ndraha (1997:12) mengemukakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Peningkatan kualitas SDM bisa ditempuh dengan pembangunan sistem pendidikan untuk mengarahkan produktivitas sumber daya manusia sehingga lulusannya siap bekerja dan menjadi tenaga kerja andal. Untuk menciptakan tenaga-tenaga ahli tersebut salah satunya dapat melalui Balai Latihan Kerja.

Gambaran tentang kualitas lulusan pendidikan kejuruan sebagaimana yang dikemukakan Wardiman Djojonegoro, (1998:49) bahwa : “Kualitas pendidikan pelatihan kejuruan harus menerapkan ukuran ganda, yaitu kualitas menurut ukuran lembaga atau *in-school success standards* dan kualitas menurut ukuran masyarakat atau *out-of school success standards*”. Kriteria pertama meliputi aspek keberhasilan peserta pelatihan dalam memenuhi tuntutan kurikuler yang telah diorientasikan pada tuntutan dunia kerja, sedangkan kriteria kedua, meliputi keberhasilan peserta didik yang tertampilkan pada kemampuan unjuk kerja sesuai dengan standar kompetensi nasional ataupun internasional setelah mereka berada di lapangan kerja yang sebenarnya.

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelatihan tenaga kerja kejuruan industri, tata niaga dan aneka kejuruan. BLKI telah banyak membantu dalam penyiapan tenaga kerja yang berkualitas guna mendukung kegiatan dunia usaha, di masa mendatang peranannya akan semakin berat sehingga perlu adanya upaya pengembangan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, karena hal tersebut merupakan upaya yang penting dan perlu

ditingkatkan agar mempunyai peranan yang signifikan di dalam menunjang keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, terutama dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten bagi keperluan dunia usaha baik regional, nasional maupun internasional secara optimal.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh BKLI Kota Padang adalah program pelatihan institusional, program pelatihan noninstitusional, program pemagangan, program pelatihan teknisi kerjasama dengan Perguruan Tinggi dan Sekolah Kejuruan serta program swadana. Peserta latihan BLKI merupakan sekelompok orang yang dibimbing secara sistematis oleh pengelola BLKI. Unsur-unsur kehidupan kelompok dan pola-pola kegiatan kelompok yang dapat dikembangkan dalam rangka pelayanan bimbingan dapat dilakukan melalui berbagai tahapan-tahapan tertentu. Dalam kegiatannya sehari-hari, guru pembimbing perlu turut serta dalam membimbing secara individu ataupun kelompok agar berhasil. Fokus dari bimbingan di BLKI Kota Padang adalah pada pembekalan keterampilan bagi peserta latihan.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan bahwa dari peserta lulusan BLKI Padang Tahun Anggaran 2012 yang berjumlah lebih kurang 926 orang peserta, yang terbagi dari beberapa wilayah di Provinsi Sumatra Barat, 600 orang peserta (64.79%) sudah terserap dan bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikutinya, sedangkan selebihnya 326 orang (35.21%) sebagian membuka lapangan usaha sendiri sesuai dengan bekal ilmu yang dimilikinya dan sebagai lagi masih mencari pekerjaan (dapat dilihat pada table 9). Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas lulusan peserta Latihan

Kerja Industri di BLKI Padang masih belum mencapai hasil yang maksimal , karena hanya 64.79% yang terserap dan bekerja di dunia usaha. Hal ini tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh BLKI dimana target yang ditetapkan sebanyak 75% dari angka kelulusan peserta pertahun.

Fajar (2009) mengemukakan bahwa masih rendahnya kualitas lulusan BLK disebabkan masih rendah sumber daya manusia pengelola pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan kurang memadai dan tidak dipelihara dengan baik serta tenaga kepelatihan dan instruktur yang kurang kompeten (<http://binalattas.depnakertrans.go.id/download/arsip/kualitas.sdm/>, diakses 21 April 2011). Dalam rangka meningkatkan mutu lulusan latihan kerja yang siap pakai tentunya tidak lepas dari manajemen pelatihan yang di terapkan di suatu BLKI terkait. Sonhadji, A. (2006:51) mengemukakan Pelaksanaan manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) meliputi Perencanaan Pelatihan, Pengorganisasian Pelatihan, Pelaksanaan Pembelajaran, Pola Evaluasi dan Hasil yang dicapai.

Untuk mendapatkan kualitas lulusan latihan kerja pada Balai latihan Kerja Industri Kota Padang, maka diperlukan kemampuan pengelola dalam memanajemen pelatihan. Pola manajemen hendaknya tidak kaku, namun manajemen yang berdasarkan tujuan dapat diterapkan dengan mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang sesuai dengan kondisi, sasaran, pelaksana, lokasi, dan sarana prasarana yang dimiliki.

Perencanaan pada pelatihan berarti menentukan tujuan yang harus dicapai, menentukan sarana dan prasarana yang diperlukan, menentukan

tenaga dan biaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh penyelenggara pendidikan tersebut.

Pengorganisasian Pelatihan program banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana di samping efisien dan efektivitas penggunaan aspek yang bersifat administratif. Pengorganisasi program merupakan hal yang penting dalam fungsi manajemen, oleh sebab itu diperlukan adanya pelaksana-pelaksana yang profesional dan handal, sehingga akan selalu berpedoman pada perencanaan yang ditentukan sebelumnya.

Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen bukan hanya mengelola pelaksanaan program, namun mencakup bagian yang luas meliputi manusia, uang, material dan waktu. Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana di samping efisien dan efektivitas penggunaan aspek yang bersifat administratif. Komitmen dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh budaya kerja yang dianut oleh organisasi.

Evaluasi dimaksudkan bahwa tujuan harus dicapai secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah disusun. Penyimpangan harus dapat dilacak sedini mungkin untuk menghindari kerugian yang lebih besar. Evaluasi oleh penerima program sangat diperlukan, karena itu perlu dirancang keberanian untuk mengadakan pengawasan seperti itu. Evaluasi program pelatihan secara praktis sering dilupakan atau tidak dilakukan sama sekali.

Evaluasi merupakan kunci utama efektivitas pelatihan, maka untuk memastikan keberhasilan pelatihan dapat dilakukan melalui evaluasi.

Pelatihan diselenggarakan dengan berorientasi pada keluaran (*output* dan *outcome*) yang pelaksanaannya bergantung pada kecepatan dan keaktifan masing-masing peserta dalam menyelesaikan unit kompetensi yang dipilih. Dalam proses Pelatihan Berbasis Kompetensi peranan Instruktur/pembimbing teknis di Lembaga Pelatihan Kerja/Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai fasilitator dan supervisor.

Untuk mengoptimalkan kembali kinerja BLK, baik dari sisi organisasi, SDM, maupun dari unsur pendukung lainnya serta untuk memenuhi harapan stakeholder khususnya pengguna tenaga kerja (*user*) diperlukan sebuah upaya Revitalisasi terhadap Balai Latihan Kerja. Pelatihan berbasis kompetensi merupakan salah satu pendekatan penyelenggaraan pelatihan kerja yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja sesuai kebutuhan industri/pasar kerja. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi diselenggarakan secara terpadu baik di lembaga pelatihan kerja maupun di tempat kerja yang secara langsung dibimbing dan diawasi oleh instruktur dan atau pekerja/karyawan yang kompeten di bidangnya.

Fajar (2009) mengemukakan untuk mengoptimalkan kembali kinerja BLKI, baik dari sisi organisasi, SDM, maupun dari unsur pendukung lainnya serta untuk memenuhi harapan stakeholder khususnya pengguna tenaga kerja (*user*) diperlukan sebuah upaya Revitalisasi terhadap BLKI. Pemerintah sungguh-sungguh berniat memperbaiki situasi dan kondisi BLKI di seluruh Indonesia, salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah memberikan

dana stimulus sebesar 300 milyar rupiah untuk mendirikan BLKI di 33 propinsi dan 200 kabupaten serta merevitalisasi 135 BLKI yang telah ada. (<http://binalattas.depnakertrans.go.id/berita/lookup/9>, diakses 8 Maret 2009.).

Bertolak dari uraian di atas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam yang berjudul Penerapan Manajemen Pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Padang dalam Peningkatan Kualitas Lulusan.

## **B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka ditemukan masalah yang teridentifikasi antara lain :

- a. Belum tepatnya manajemen perencanaan pelatihan dengan kondisi yang ada di BLKI Padang
- b. Belum sesuai pelaksanaan program latihan dengan perencanaan yang telah dilakukan.
- c. Masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia di BLKI Padang dalam pengorganisasian pelatihan.
- d. Tidak dilakukan evaluasi terhadap peserta pelatihan.
- e. Selalu berkurangnya angka lulusan peserta yang dari tahun ke tahun.

### **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada manajemen program pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri Kota Padang.

### 3. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada masalah kualitas lulusan, maka dapat dirumuskan masalah :

1. Bagaimana penerapan manajemen pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Padang dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen pelatihan pada Balai latihan Kerja Industri Kota Padang?
3. Apa saja upaya-upaya yang dilakukan dalam menerapkan manajemen pelatihan pada Balai latihan Kerja Industri Kota Padang?

### **C. Fokus Penelitian**

Untuk menciptakan calon tenaga kerja yang berkualitas dalam menghadapi tingkat persaingan antar calon tenaga kerja yang semakin ketat dan kompetitif maka diperlukan pelatihan sebagai sarana dan bekal kemahiran, kedisiplinan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja itu sendiri dalam menghadapi era globalisasi pasar kerja seperti sekarang dan hal ini merupakan tantangan Balai Latihan Kerja Industri terutama dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan memenuhi permintaan kebutuhan pasar kerja. Mengenai peningkatan pelatihan kerja ini tidaklah lalu terlepas dari masalah-masalah yang merupakan kendala bagi terlaksananya pelatihan ini. Dari pemaparan tersebut penulis memfokuskan permasalahan ini pada bagaimana BLKI Padang dalam manajemen program latihan guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan penulis dari mengadakan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui penerapan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang dalam meningkatkan kualitas lulusan
2. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen pelatihan pada Balai latihan Kerja Industri Kota Padang.
3. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam menerapkan manajemen pelatihan pada Balai latihan Kerja Industri Kota Padang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat Praktis
  1. Sebagai bahan masukan bagi Departemen Tenaga Kerja RI, khususnya Direktorat Jenderal Latihan dan Instruktur di Jakarta.
  2. Masukan diharapkan dapat digunakan untuk membantu memecahkan masalah pendidikan luar sekolah, khususnya di BLKI Kota Padang., yang pada akhirnya dapat ikut serta membantu tercapainya tujuan pendidikan nasional
2. Manfaat teoritis
  1. Sumbangan teoritis bagi pengembangan konsep pengetahuan terutama yang berhubungan dengan mata kuliah bidang organisasi dan sumberdaya manusia.

2. Memberi masukan yang penting dalam perkembangan dan peningkatan mutu ilmu pendidikan Juar sekolah terutama dalam proses belajar mengajar di BLKI di Kota Padang..

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah dikemukakan, tentang penerapan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang pada bidang perencanaan pelatihan adalah dengan menyerap berbagai masukan rencana program pelatihan terutama dari instruktur pelatihan yang ada, selanjutnya dibuat acuan oleh penyelenggara untuk membuat rencana – rencana program kegiatan, walaupun tidak semua program/rencana instruktur dapat terakomodasi. Untuk bidang pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari adanya keterlibatan dari berbagai unsur pelaksana mulai dari penyelenggara/pengelola, instruktur maupun siswa. Sebagai penyelenggara program BLKI memberikan fasilitas yang berkaitan tentang pelaksanaan pendidikan. Dan untuk evaluasi pelatihan, terdapat 3 (tiga) cara yang dilakukan dalam evaluasi pelatihan yaitu evaluasi yang dilakukan terhadap penyelenggara/pengelola program pelatihan, evaluasi yang dilakukan oleh instruktur, dan evaluasi terhadap proses belajar mengajar di BLKI Kota Padang.
2. Kendala-kendala yang dihadapi BLKI Kota Padang dalam menerapkan manajemen pelatihan antara lain : terkendala pada aspek akomodatif dalam penyediaan fasilitas pendukung latihan kerja yaitu terjaminnya peralatan kerja maupun tempat latihan kerja, hal tersebut dikarenakan kondisi peralatan untuk praktek latihan belum banyak penambahan atau pergantian alat. Selain itu pelatihan diselenggarakan secara

institusional di BLK tanpa dikaitkan dengan *on the job* di tempat kerja. Padahal faktor koordinasi dan kerjasama dengan instansi/perusahaan sangatlah penting karena peserta pelatihan dapat memiliki pengalaman secara langsung di lapangan dan dapat menerapkannya pada saat bekerja nanti. Kemampuan instruktur sebagian besar kurang didukung oleh *up grade skill* di bidang masing-masing dan masih kurangnya jumlah instruktur yang menangani pelatihan sehingga menimbulkan pelatihan kerja terkesan kurang profesional.

3. Upaya-upaya yang ditempuh dalam menerapkan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang antara lain dengan mengajukan permohonan bantuan pemerintah baik pengadaan alat-alat baru dan renovasi bangunan gedung kepada pusat. Mengembangkan kerjasama dengan instansi, perusahaan-perusahaan penerima kerja agar tercipta iklim kondusif dengan tujuan peserta termotivasi mengikuti pelatihan kerja secara sungguh-sungguh. Diadakan peningkatan kualitas instruktur yang belum mendapatkan banyak diklat, menambah kuantitas jumlah instruktur agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara efisien dan peremajaan instruktur.

**B. Saran**

Adapun saran terkait dengan hasil penelitian dalam penerapan menerapkan manajemen pelatihan pada BLKI Kota Padang antara lain:

1. BLKI Padang harus terus meningkatkan mutu pelatihan bagi calon tenaga kerja sesuai dengan standar kompetensi yang berkembang di pasar kerja agar para calon tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dalam bekerja pada nantinya karena telah memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
2. BLKI Padang harus selalu aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan maksimal untuk mencetak calon tenaga kerja yang berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja .

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Agustiar Syah Nur. 2004. Penelitian Kualitatif. Padang : Universitas Negeri.
- Dendy Sugono. 2008. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta : Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional
- Hadari Nawawi. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- \_\_\_\_\_2005. Manajemen Strategik, Yogyakarta: Gajah Mada Pers.
- Hani T Handoko. 1999: Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Haris Mujiman. 2006. Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh Nazir. 1988. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong J. Lexy. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. 1996. Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah, Bandung: Sinar Baru.
- \_\_\_\_\_1996. Metoda Statistika. Edisi ke-6. Bandung: Tarsito
- Nanang Fattah. 2000. Landasan Manajemen Pendidikan, Edisi ke III. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Oemar Hamalik, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riduwan (2002). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Cetakan ke -2. Bandung: CV Alfabeta.