

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan keterampilan institusional, dan kendala yang dihadapi UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Sleman, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan program pelatihan yang merupakan wujud pelaksanaan otonomi daerah ini terlaksana cukup baik sesuai dengan tujuan dan target pelatihan.
 - a. Pelaksanaan program ini menggunakan pendekatan *bottom up*, jadi tidak hanya peran BLK sebagai institusi daerah, tetapi juga masyarakat, dan perusahaan yang dilibatkan dalam formulasi kebijakan program. Penilaian kebutuhan pelatihan tersebut ditetapkan berdasarkan analisis yang dilakukan oleh BLK Sleman terhadap kebutuhan masyarakat dan perusahaan sebagai sasaran program pelatihan keterampilan. BLK Sleman berpartisipasi dalam melakukan seluruh aktivitas pelatihan mulai dari penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), pengembangan program pelatihan (*development*), hingga evaluasi program pelatihan (*evaluation*).
 - b. Masing-masing unsur penyelenggaraan pelatihan telah dilaksanakan cukup baik, sehingga mendukung kelancaran program. Sebagian unsur tersebut meliputi tujuan pelatihan, peserta, materi atau bahan, metode

dan media pembelajaran, serta manfaat pelatihan telah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para peserta program.

- c. Pelaksanaan program telah terlaksana sesuai SK Penyelenggaraan, secara kepatuhan pelaksana program di BLK Sleman, jumlah peserta 16 siswa pada masing-masing kejuruan, ketepatan waktu pelaksanaan selama 240 JPL, dan *output* berupa lulusan yang berkompeten juga sudah terealisasi dengan persentase kelululusan siswa berjumlah 100%.

2. Berbagai macam kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan, membuat pelaksanaanya belum efektif karena kekurangan yang dimiliki. Kendala tersebut antara lain :

- a. Keterbatasan Waktu

Jumlah waktu pelatihan yang relatif singkat yakni sejumlah 240 JPL atau selama 36 hari, menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan siswa yang memiliki kemampuan dan *basic* pendidikan berbeda untuk menguasai pelatihan.

- b. Kekurangan Tenaga Pengajar

Masih kurangnya jumlah personil atau tenaga pengajar yang dibutuhkan, menjadi penghambat pelaksanaan karena keterbatasan personil dapat ditemui dalam kegiatan belajar mengajar proses pelatihan.

- c. Keterbatasan Fasilitas

Secara kuantitas, peralatan atau mesin-mesin kerja belum memadai karena tidak cukup untuk digunakan pada masing-masing individu

peserta pelatihan ini. Secara kualitas juga belum dapat mendukung pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, karena peralatan dan mesin kerja masih manual dan tradisional atau kurang *up to date*.

d. Belum Tersedianya Kurikulum Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan tidak didukung dengan persyaratan vital dari program pelatihan itu sendiri, yakni SKKNI yang merupakan acuan dasar kurikulum dan silabus pelatihan. Beberapa sub kejuruan baru yang dibuka di BLK Sleman belum mempunyai SKKNI, sementara proses pembuatan SKKNI memakan waktu yang lama.

Beberapa kendala tersebut teratasi dengan adanya komitmen para pelaksana yakni keseluruhan pegawai BLK Sleman dengan para instruktur pelatihan patuh dalam menjalankan segala aturan dan kebijakan dalam penyelenggaraan program yang telah tertera dalam SK Penyelenggraan Program. Sehingga pencapaian tujuan pelatihan keterampilan telah tercapai dengan cukup baik karena komponen-komponen dalam organisasi dan unsur-unsur pelatihan, serta motivasi para siswa pelatihan dapat menyatukan semua misi para pelaksana terhadap pencapaian program.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya penanggulangan pengangguran melalui program pelatihan keterampilan institusional pada Bulan Maret 2013 ini telah berjalan dengan cukup baik secara umum. Hanya saja masih terdapat beberapa kendala yang terjadi dikarenakan waktu pelatihan yang kurang, keterbatasan sarana dan prasarana

pelatihan, kekurangan tenaga pengajar, dan belum tersedianya SKKNI pada sub kejuruan baru.

Adanya komitmen pelaksana di BLK Sleman untuk mematuhi peraturan mempengaruhi ketercapaian hasil pelatihan dilaksanakan sesuai dengan desain SK Penyelenggaraan program. Pelatihan keterampilan ini memberi implikasi positif karena adanya perubahan dari lulusan berupa peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja pasca mengikuti pelatihan. Sehingga program pelatihan keterampilan merupakan hal yang perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas para pengangguran sehingga dapat mendukung terselenggaranya upaya penanggulangan pengangguran di Kabupaten Sleman.

C. Saran

Berdasarkan kondisi yang terdapat dalam pelaksanaan program pelatihan keterampilan institusional pada Bulan Maret 2013, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perbaikan program menjadi lebih baik adalah :

1. Mengingat hasil penelitian yang menyatakan bahwa lulusan BLK Sleman telah mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, maka diharapkan program ini terus dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga tetap dapat mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing.

2. Untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelatihan, maka disarankan agar lamanya waktu pelatihan perlu diperhatikan dan diperpanjang lagi dengan menyesuaikan kebutuhan masyarakat akan program pelatihan,
3. Perlu dilakukan penambahan tenaga pengajar dengan mengajukan permohonan pegawai pada BKD untuk merekrut sumber daya pendidik yang berkompeten dan profesional agar pelaksanaan pelatihan dapat berlangsung lebih efektif.
4. Sumber daya yang berupa sarana dan parasarana pelatihan hendaknya lebih ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya dengan cara mendatangkan alat-alat terbaru, untuk menyesuaikan dengan alat-alat yang ada di industri sehingga lulusan pelatihan memiliki kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
5. Pemerintah pusat sebagai pemberi tugas pembantuan sebaiknya mempersiapkan komponen penting, seperti SKKNI untuk seluruh kejuruan, agar harapan untuk menyamaratakan kualitas tenaga kerja di setiap daerah dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida Yusuf. (2008). *Evaluasi program dan Instrumen Evaluasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes F. Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan 14*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanif Nurcholis. (2007). *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hutapea, P. & Thoha, N. (2008.) *Kompetensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ike K. Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Kaufman, B., E., & Hotchkiss, J. L. (1999). *The Economics of Labor Markets. Fifth Edition*. The Dryden Press.
- Lexy J. Moleong. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melayu Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Muhammad Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

Mulyadi Subri. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Oemar Hamalik. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sadono Sukirno. (2006). *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Simanjuntak J. Payaman. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia.

Soeharsono Sagir. (1989). *Membangun Manusia Karya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Sofyandi Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sondang P. Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sulchan Yasyin. (1997). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya : Amanah.

Jurnal dan Laporan Penelitian

Budi, Indra N. (2001). *Studi kasus Program Latihan Kerja Institusional di Balai Latihan Kerja Usaha kecil dan menengah Kabupaten Sleman DIY*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Gadjah Mada.

Hariyadi, Sandytya. (2009). *Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret.

Peraturan-peraturan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 52 tahun 2001 tentang Penyelenggaraan Tugas Pembantuan

Peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang asas Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1987 tentang Pendayagunaan Fasilitas Latihan Dan Biaya Latihan Kerja Kurus Latihan Kerja

Artikel dan Internet

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2012). Ketenagakerjaan Umum Penganggur Terbuka dan Angkatan Kerja Kabupaten Sleman. Diakses dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>. pada tanggal 16 Desember 2012 pukul 12:34 WIB.

Pemerintah Kabupaten Sleman. (2011). Kependudukan (Demografi). Diakses dari www.slemankab.go.id/3274/kependudukan-demografi.slm. pada tanggal 19 Februari 2013 pukul 22: 56 WIB.