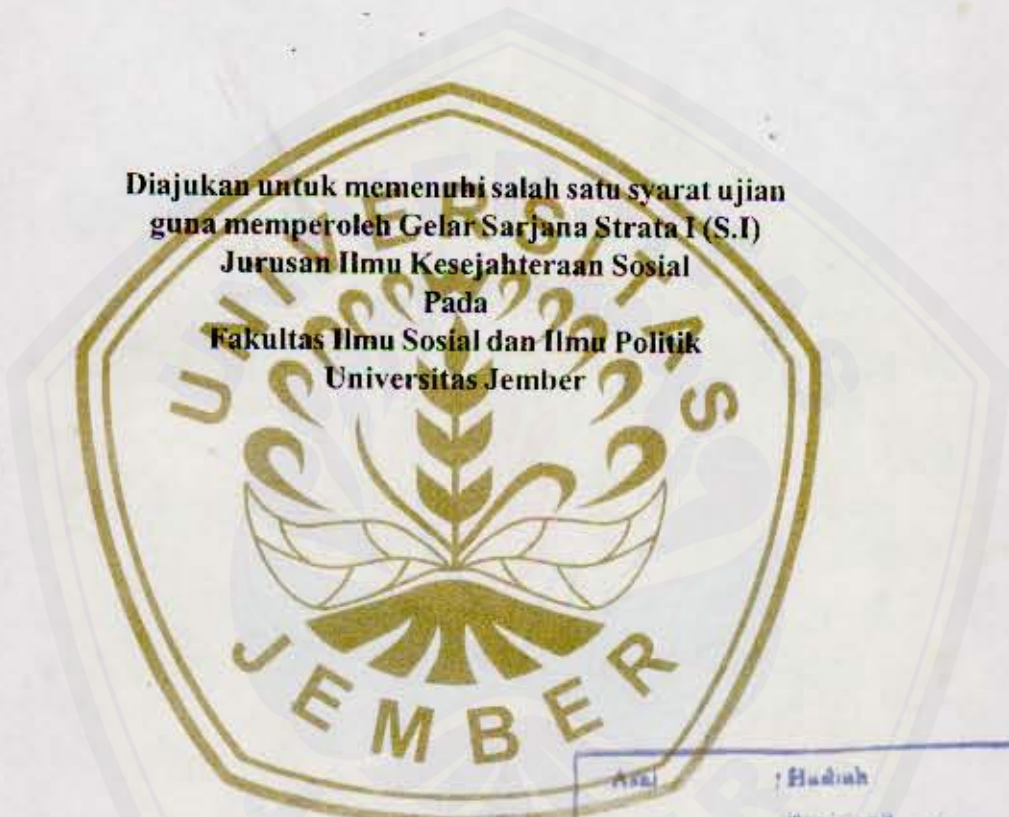


RESPON SISWA TERHADAP MATERI PELATIHAN
(Suatu Studi Pada Siswa Balai Latihan Kerja Industri Surabaya)



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S.I)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember



Oleh :

Dian Permanasari

NIM. : 970910301217

Pembimbing :

Dra. Nur Dyah Gianawati, MA

NIP. 131 471 998

ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2001

Asal :	Hadiah	Klas
Terima Tgr :	081-02	331.2
No. Induk :	074 SRS	PER
		7

S

C.1

PENGESAHAN

Diterima dan Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

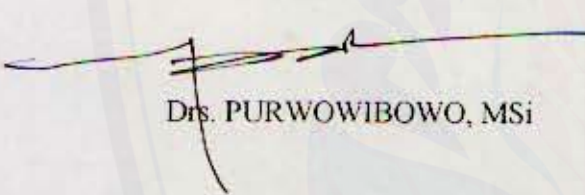
Pada


Hari : Rabu
Tanggal : 28 Nopember 2001
Pukul : 08.00
Tempat : Gedung Skripsi FISIP Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris


Drs. PURWOWIBOWO, MSi


Dra. NUR DYAH GIANAWATI, MA

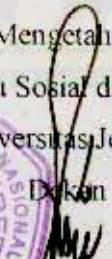
Anggota Penguji

1. Drs. PURWOWIBOWO, MSi
2. Dra. NUR DYAH GIANAWATI, MA
3. Drs. PARTONO, MSi
4. Drs. JOKO MULYONO, MSi

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dekan


Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 832



MOTTO

"Rasulullah Saw, bersabda, "Hendaklah kalian saling berlaku jujur dalam ilmu dan juga saling merahasiakannya. Sesungguhnya berkhianat dalam ilmu pengetahuan lebih berat hukumannya daripada berkhianat dalam harta."

(HR.Abu Na'im)¹

"...Dan dirikanlah sholat. Sesungguhnya sholat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (Sholat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan."

(Terjemahan QS. Al-Ankabuut : 45)²

Suatu pendidikan bukanlah berapa banyak yang harus kamu ingat atau berapa banyak yang kamu tahu. Pendidikan merupakan perbedaan antara apa yang kamu tahu dan apa yang kamu tidak tahu.

(Anatole France)³

¹ -----, 2000. *Kalender Harian Muslim 2000*. Jakarta: Gema Insani Press

² Departemen Agama RI. 1995. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Semarang: CV. Alwaah

³ Priyono, Onny, S. 1996. *Pemberdayaan: Konsep, kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati karya kecil ini kupersembahkan kepada :

Allah SWT,

karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini serta dengan Hidayah-Nya, Penulis menemukan Kedamaian hati serta sebagai petunjuk pencarian jati diri.

Alm Papa Suharjanto dan Mama Titiek Suharwati tercinta, yang telah mengukir jiwa dan raga Penulis. Serta ketulusan doa dan kasih sayang yang telah diberikan Ibunda kepada Penulis.

Mas Suhardian Pinto Nugroho, yang dengan tulus ikhlas mendoakan dan memberi dorongan untuk kesuksesan serta memberikan harapan untuk meraih cita-cita.

Mas Hanif Kurniawan, Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kebersamaan kita, terima kasih atas segalanya.

Almamaterku tercinta. Sebagai tempat menimba ilmu meskipun banyak kerikil-kerikil cobaan tetapi bukanlah suatu halangan yang berarti untuk meraih cita-cita dan kesuksesan.

KATA PENGANTAR

“Alhamdulillah Robill ‘Alamiin”, itulah kalimat yang penulis ucapkan manakala dapat menyelesaikan tugas yang cukup melelahkan serta menguras banyak waktu, tenaga dan pikiran, yang merupakan syarat mutlak bagi mahasiswa untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S.I) di Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember ini. Karena hanya atas ijin dan ridho Allah S.W.T, penulis mendapatkan kekuatan dan kesabaran dalam mengatasi rintangan yang sempat menjadi aral bagi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dalam proses yang panjang penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari segala rintangan yang sempat membuat tersendatnya penyusunan skripsi ini. Namun dengan berbekal kesabaran serta teriring doa memohon ridho-Nya dan sebuah asa untuk mempersembahkan gelar keilmuan kepada orang-orang yang telah banyak berbuat dan berjasa dalam kehidupan penulis, cobaan demi cobaan yang merintang mampu penulis atasi. Dengan susah payah akhirnya skripsi ini mampu penulis selesaikan.

Tiada ungkapan yang lebih tepat selain rasa syukur yang begitu dalam serta ucapan terima kasih banyak atas bantuan semua pihak, baik yang langsung maupun tidak langsung yang telah turut membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dra. Nur Dyah Gianawati, MA, selaku Dosen Pembimbing.
2. Bapak Drs. Husni. A. Gani, MS, selaku Dosen Wali sekaligus Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Administrasi di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Bapak Ir. Djasmani, selaku Pimpinan Balai Latihan Kerja Industri Surabaya, serta para Staff, karyawan dan karyawan BLKI Surabaya.

6. Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan mengantarkan penulis dengan kasih sayang yang tulus untuk menjadi sarjana. Juga Mas Pipin yang dengan kasih sayangnya yang tiada henti telah memberikan dorongan dan doa restu bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar Kediri, terima kasih atas doa dan motivasinya. Mas Catur Terima kasih nasehat-nasehatnya.
8. Seseorang yang selalu bersedia meluangkan waktu, perhatian serta menyumbangkan pikirannya dalam membantu menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dimana merupakan motivasi tersendiri bagi penulis.
9. Teman senasib dan seperjuangan, *Hida*, terima kasih atas bimbingan, masukan dan kebersamaannya selama ini.
10. Irm, Anike, Verra, Dwi, terima kasih untuk mau menjadi teman berkeluh kesah dan berbagi keceriaan, tidak akan pernah lupa untuk selamanya.
11. Izzul, Ulin, Dewi, Lukito, Adhim, Wiwit, terima kasi atas motivasinya.
12. Semua Crew dECom terutama *Etha* dan *Ahmad*, yang telah membantu dalam pengetikkan. Dan terima kasih motornya, *Mad*.
13. Teman-teman FISIP UNEJ khususnya jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial angkatan 97 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan arti persaudaraan dan persahabatan selama ini.
14. Adik-adik kost Halmahera I/ 14 yang merupakan tempat berbagi cerita suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
15. Serta semua pihak yang telah membantu dari awal hingga akhir terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis menyadari meskipun karya skripsi ini telah diusahakan semaksimal mungkin kesempurnaannya, penulis menyadari tentu masih ada kekeliruan, kelemahan, kritik maupun koreksi sangat diharapkan dan dihargai demi kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jember, Nopember 2001,

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan.....	9
1.4 Pokok Bahasan.....	9
1.5 Tinjauan Pustaka.....	14
1.6 Definisi Operasional.....	21
1.7 Metode Penelitian.....	25
BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Latar Belakang Berdirinya BLKI Surabaya.....	30
2.2 Dasar Penyelenggaraan.....	31
2.3 Kelembagaan.....	32
2.4 Tugas Dan Fungsi BLKI.....	32
2.5 Visi dan Misi.....	33
2.6 Metode Pelatihan.....	35
2.7 Kepesertaan.....	36
2.8 Populasi Siswa.....	36
2.9 Program Yang Dilaksanakan di BLKI.....	37
2.9.1 Paket Pelatihan Standart.....	37
2.9.2 Program D III Depnaker- Fakultas Teknik Industri ITS Surabaya.....	37
2.9.3 Pelatihan Swadana.....	38

2.9.4 Kerjasama Pihak Ketiga/ Perusahaan.....	39
2.10 Produk Jasa.....	39
2.10.1 Konsultan.....	39
2.10.2 Bursa Kerja Khusus (BKK).....	40
2.11 Struktur Organisasi BLKI Surabaya.....	40
2.12 Keadaan Pegawai BLKI Surabaya.....	42
2.13 Keadaan Fasilitas Latihan.....	43
2.14 Macam-macam Kejuruan yang ada di BLKI.....	44
2.15 Materi Pelatihan Bidang Kejuruan.....	46
BAB III KARAKTERISTIK RESPONDEN	
3.1 Usia Responden.....	48
3.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
3.3 Daerah asal Responden.....	50
3.4 Jenis Pendidikan Responden.....	51
3.5 Motivasi atau Alasan Responden.....	53
3.6 Pengalaman Kerja Responden.....	54
3.7 Bidang Keahlian Responden.....	55
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1 Teori dan Praktek Kejuruan Teknologi Mekanik.....	58
4.2 Teori dan Praktek Kejuruan Tata Niaga.....	62
4.3 Teori dan Praktek Kejuruan Listrik.....	65
4.4 Teori dan Praktek Kejuruan Automotive.....	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

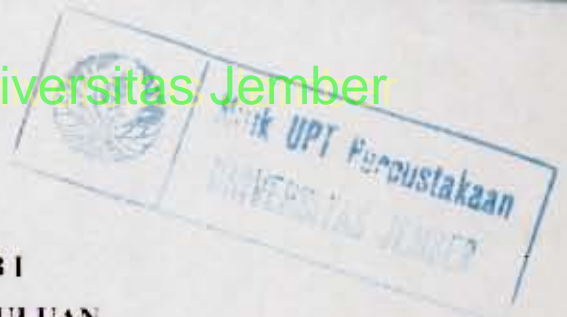
Tabel :

1. Jumlah Penduduk Laki-laki dan Perempuan di Jawa Timur dan Surabaya Usia 10 Tahun Keatas yang Sedang Mencari Kerja.....	5
2. Jumlah Pegawai BLKI Surabaya dirinci Menurut Pendidikan.....	43
3. Keadaan Usia Responden	49
4. Jenis Kelamin Responden.....	50
5. Daerah Asal Responden.....	51
6. Jenis Pendidikan Responden.....	52
7. Motivasi atau Alasan Responden.....	53
8. Pengalaman Kerja Responden	54
9. Penguasaan Bidang Keahlian Responden.....	55
10. Respon Siswa terhadap Teori dan Praktek Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik	59
11. Kemampuan Responden terhadap Teori dan Praktek Berdasarkan Materi yang diterima Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik	61
12. Respon Siswa terhadap Teori dan Praktek Bidang Kejuruan Tata Niaga	63
13. Kemampuan Responden terhadap Teori dan Praktek Berdasarkan Materi yang diterima Bidang Kejuruan Tata Niaga	65
14. Respon Siswa terhadap Teori dan Praktek Bidang Kejuruan Listrik	66
15. Kemampuan Responden terhadap Teori dan Praktek Berdasarkan Materi yang diterima Bidang Kejuruan Listrik	68
16. Respon Siswa terhadap Teori dan Praktek Bidang Kejuruan Automotive	70
17. Kemampuan Responden terhadap Teori dan Praktek Berdasarkan Materi yang diterima Bidang Kejuruan Automotive.....	72
18. Rekapitulasi Responden dalam Memahami Bidang Kejuruannya	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Jumlah siswa Balai Latihan Kerja periode bulan Juli 2001- Oktober 2001.
2. Jumlah lulusan yang Berhasil diterima kerja di perusahaan mulai tahun anggaran 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000.
3. Rekapitulasi Identitas Responden
4. Rekapitulasi Kemampuan Responden Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik
5. Rekapitulasi Kemampuan Responden bidang Kejuruan Tata Niaga
6. Rekapitulasi Kemampuan Responden bidang Kejuruan Listrik
7. Rekapitulasi Kemampuan Responden bidang Kejuruan Automotive
8. Rekapitulasi Kemampuan Responden dalam Memahami Bidang Kejuruan
9. Kuesioner
10. Peta Lokasi Penelitian
11. Surat ijin penelitian dari Lemlit Universitas Jember.
12. Surat ijin penelitian dari Kantor Kesatuan Bangsa Propinsi Jawa Timur.
13. Surat ijin penelitian dari Kantor Sosial Politik Surabaya.
14. Surat Keterangan melakukan penelitian dari kantor Balai Latihan Kerja Industri Surabaya.



BAB I PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Pada masyarakat Indonesia yang sedang membangun dan mengalami pertumbuhan, perubahan serta pembaharuan, mengkaji masalah yang menyangkut pembangunan manusia itu dari waktu ke waktu dan dari generasi ke generasi akan selalu aktual dan menarik karena sifatnya yang dinamis. Ia menarik bukan karena pembangunan yang kita laksanakan adalah proses yang tidak pernah berakhir dan semua unsur bangsa terlihat di dalamnya, tetapi lebih dari itu karena kita sadar bahwa manusia Indonesia merupakan titik pusat dari pembangunan nasional kita.

Faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia tersebut adalah pelaksana pembangunan itu sendiri yaitu seluruh penduduk Indonesia pada umumnya dan para pekerja khususnya. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar yaitu 204.783.931 orang menurut sensus Badan Pusat Statistik tahun 1999, berarti merupakan negara yang memiliki sumberdaya manusia yang besar.

Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkembangnya industrialisasi, maka peranan sumberdaya manusia terutama sebagai tenaga kerja akan memiliki arti strategis dan merupakan faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan bangsa pada umumnya dan industrialisasi pada khususnya. Adanya industrialisasi tersebut menyebabkan kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, ahli dan profesional yang memadai di berbagai sektor menjadi penting baik ditinjau dari segi jumlah maupun mutunya.

Sementara itu krisis moneter yang berawal pada pertengahan tahun 1997 telah berimbas pada pembangunan ketenagakerjaan termasuk pada perkembangan kesempatan kerja. Sehingga menyebabkan berkurangnya tenaga kerja yang dapat terserap di berbagai lapangan kerja, khususnya pada lapangan pekerjaan non pertanian. Hal ini menyebabkan pula tidak terserapnya angkata kerja pada lapangan pekerjaan, khususnya angkatan kerja yang baru pertama kali mencari pekerjaan.

Masalah lapangan kerja tidak dapat disangkal merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi dalam pembangunan. Lapangan kerja berfungsi sebagai wahana untuk menempatkan manusia dalam posisi sentral pada pembangunan, karena dalam pekerjaannya itulah maka secara tidak langsung manusia dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Disamping itu lapangan kerja merupakan sumber pendapatan bagi angkatan kerja untuk mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Besar atau kecilnya jumlah pendapatan yang di peroleh dari lapangan kerja menentukan kemakmuran sebuah keluarga. Lapangan kerja juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan diri dari setiap sumber daya manusia untuk mengekspresikan kreativitas serta kemampuan manusia. Pada intinya bahwa lapangan pekerjaan merupakan suatu sarana yang di perlukan bagi sumber daya manusia untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik seperti sandang, pangan dan papan, sampai dengan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Maslow dalam Sumamonugroho (1991:6) bahwa kebutuhan manusia terdiri dari :

1. Kebutuhan fisik (udara, air, makan, dan sebagainya);
2. kebutuhan rasa aman (jaminan agar dapat bertahan dalam penghidupan dan kehidupan serta terpuaskan kebutuhan dasarnya secara berkesinambungan);
3. kebutuhan untuk menyayangi dan disayangi;
4. kebutuhan untuk penghargaan (dari dirinya dan pihak lain);
5. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan tumbuh.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin. Demikian pula terus ditingkatkan langkah-langkah di berbagai sektor dan daerah secara terpadu untuk membina dan pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja.

Pertumbuhan angkatan kerja terutama tenaga kerja baru selalu bertambah setiap tahun sedangkan kesempatan serta daya tampung dari lembaga-lembaga penerima kerja selalu terbatas dalam menerima angkatan kerja baru. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan, yaitu dengan melalui proses produksi dari ketrampilan yang di miliki untuk di kembangkan sehingga dapat mengisi kesempatan dirinya sendiri. Adapun yang di maksud sumber daya manusia menurut Suroto (1992:14) bahwa "sumber daya manusia adalah perencanaan tenaga kerja dan semua usaha yang di lakukan". Sedangkan menurut Mangun dalam Suroto (1992:4) bahwa "yang di maksud sumber daya manusia ialah semua kegiatan produktif dan semua potensinya untuk memberikan sumbangan yang produktif kepada masyarakat".

Namun demikian data yang dikumpulkan baik BPS maupun studi lainnya memperlihatkan bahwa tenaga tidak terdidik masih mendominasi struktur tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan dari segi struktur pendidikan terdapat kekurangan tenaga kerja ahli dan terdidik di bidang-bidang tertentu di satu pihak dan adanya penganggur yang terdidik (*educated unemployed*) di pihak lain. Menurut Hasibuan (1996:101) mengatakan bahwa " Pertumbuhan penduduk yang tinggi menyebabkan cepatnya laju pertumbuhan angkatan kerja, terutama di kalangan tenaga kerja muda. Mereka ini umumnya berada dalam golongan umur muda 19 – 24 tahun". Hal ini disebabkan bahwa sekolah-sekolah kejuruan yang langsung mendukung pembangunan relatif kurang, sedangkan sekolah-sekolah umum makin membengkak. Tjiptoherijanto (1997 : 128) menyatakan bahwa, "Pada tahun 1994, 72,7 % tenaga kerja adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan Sekolah Dasar atau lebih rendah, 11,4 lulus SLTP dan hanya 15,9 % memiliki tingkat pendidikan SLTA atau lebih tinggi." Di lain pihak, kebutuhan akan tenaga kerja terdidik makin meningkat sebagai jawaban atas situasi ekonomi yang tumbuh pesat pada kurun waktu belakangan ini. Hasan (1990) dalam Soenyoto (1993:2) mengatakan bahwa:

Sementara profil lulusan pendidikan formal, baik sekolah menengah kejuruan maupun sekolah menengah umum disinyalir banyak yang baru mampu menghasilkan tenaga-tenaga kerja dengan kualifikasi hanya siap latih menjadi tenaga kerja terampil.

Kenyataan-kenyataan tersebut yang pada akhirnya menimbulkan terjadinya lonjakan jumlah pengangguran, di mana banyak tawaran kerja yang diberikan tidak dapat diisi oleh pencari kerja lulusan sekolah menengah formal terutama sekolah menengah umum. Salah satu cara untuk mengurangi jumlah pengangguran adalah dengan jalan memperbesar jumlah latihan dan ketrampilan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Adapun tujuannya adalah untuk membekali pencari kerja dengan berbagai macam jenis ketrampilan yang nantinya dapat di gunakan untuk mencari kerja atau menciptakan lapangan kerja sendiri.

Pengangguran menurut Supas 1985 dalam Effendi (1987:2) adalah:

Mereka yang berusaha mencari pekerjaan atau berusaha mencari pekerjaan yang tidak terbatas dalam jangka waktu satu minggu yang lalu saja, tetapi bisa dilakukan beberapa waktu sebelumnya asalkan dalam kurun waktu satu minggu sebelum pencacahan masih dalam status menunggu jawaban lamaran.

Definisi tersebut mengacu pada konsep pengangguran terbuka, yang menurut Laporan Perekonomian Nasional Indonesia (2000:62) adalah "Angkatan kerja yang pertama kali maupun yang sudah pernah bekerja sebelumnya". Penekanan obyek dalam penelitian ini adalah angkatan kerja yang baru pertama kali mencari pekerjaan atau angkatan kerja baru, dimana mereka belum mempunyai ketrampilan khusus dalam memasuki dunia kerja sehingga mereka membutuhkan suatu cara untuk meningkatkan potensi dan kemampuan mereka untuk membekali diri agar nantinya mereka siap memasuki dunia kerja.

Kondisi pencari kerja di Jawa Timur pada umumnya dan Surabaya pada khususnya juga menggambarkan angka yang cukup besar. Menurut survei sosial ekonomi nasional tahun 2000 Jawa timur, menggambarkan bahwa dari penduduk Jawa timur yang berjumlah 34.440.271, penduduk usia 10 tahun keatas yang mencari kerja di Jawa Timur adalah 540.694. sedangkan penduduk Surabaya usia 10 tahun keatas yang mencari kerja berjumlah 60.368. Seperti yang di uraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 1 Jumlah Penduduk Laki-Laki Dan Perempuan Usia 10 Tahun Keatas Yang Sedang Mencari Kerja.

Jenis Kelamin	Jawa Timur	Surabaya
Laki-laki	338.957	33.418
Perempuan	201.737	26.950
Jumlah	540.694	60.368

Sumber : BPS 2000 Jawa Timur.

Disamping itu berdasarkan dari data yang dihimpun BPS Surabaya tahun 1999, bahwa banyaknya pencari kerja baru yang belum berpengalaman mulai dari lulusan Sekolah Dasar sampai dengan lulusan Akademi dan Perguruan Tinggi adalah sebanyak 14.710, pencari kerja baru di Surabaya mengalami fluktuasi ini terlihat mulai dari tahun 1994 sampai dengan tahun 1999. angka tertinggi terdapat pada tahun 1994 dengan jumlah pencari kerja 20.880 kemudian mengalami penurunan pada tahun 1995 yaitu menjadi 12.080, dan tahun 1996 yaitu sebanyak 9.832 serta pada tahun 1997 yaitu sebanyak 6.907 tetapi sejak tahun 1998 sampai dengan tahun 1999 kembali mengalami kenaikan yang cukup besar. Pada tahun 1998 jumlah angkatan kerja baru di kota Surabaya meningkat sebanyak 13.048 sampai pada tahun 1999.

Beranjak dari berbagai permasalahan tentang ketenagakerjaan tersebut, pelaksanaan pembangunan nasional ditujukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Hal ini berarti pembangunan itu di harapkan berusaha mengejar kemajuan baik lahiriah dan batiniah yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan tujuan pembangunan itu sendiri yaitu pembangunan manusia di seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Jalan yang harus di tempuh dalam usaha pembangunan tersebut hanyalah bagaimana agar masyarakat dengan segala aktivitasnya bersedia melibatkan dirinya serta turut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan berusaha meningkatkan pengetahuan, bekal ketrampilan dan sikap mental yang positif dalam pelaksanaan pembangunan saat ini.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap pertumbuhan ekonomi melalui upaya pengembangan sumber daya manusia.

Pertumbuhan ekonomi itu sendiri memiliki kaitan langsung dengan penciptaan kesempatan kerja baru yang dapat menyerap tenaga kerja terdidik dan terlatih. Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan dalam pengembangan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan kesempatan kerja baru yang tercipta tadi.

Pemerintah meletakkan prioritas utama pembangunan nasional pada masalah ketenagakerjaan, sehingga melalui Departemen Tenaga Kerja berusaha meningkatkan latihan kerja untuk mencari kerja. Lembaga pemerintah yang sesuai dalam memberikan latihan kerja pada calon tenaga kerja adalah BLK atau KLIK yang tersebar diseluruh Indonesia, baik secara institusional maupun Mobile Training Unit (MTU) atau unit latihan keliling dibawah naungan Departemen Tenaga Kerja termasuk BLK Surabaya. Dalam rangka pengaturan tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab mengenai penyelenggaraan latihan kerja telah ditetapkan dalam Keppres No. 34 tahun 1972 tentang tanggung jawab fungsional pendidikan dan latihan.

Berbicara tentang kesejahteraan sosial, Friedlander dalam Sumarnugroho (1991:31) mengemukakan sebagai berikut :

Kesejahteraan sosial adalah suatu sistem yang terorganisir daripada pelayanan-pelayanan yang bermaksud memabantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai standar-standar kehidupan dan kesehatan yang memuaskan serta hubungan-hubungan perorangan dan yang memungkinkan mereka memperluas segenap kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga maupun masyarakat.

Dari uraian tersebut dapatlah ditarik pengertian dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh BLK merupakan upaya dari suatu lembaga sosial dalam rangka membantu individu dan kelompok yang diarahkan menuju kesejahteraan bagi para calon tenaga kerja.

Selama empat tahun ini dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2000, Balai Latihan Kerja Industri Surabaya telah dapat menempatkan 540 orang siswanya pada perusahaan yang bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja Industri Surabaya. Jumlah tersebut belum termasuk dengan siswa yang tidak terdata karena siswa tidak melapor manakala telah mendapatkan suatu pekerjaan. Sedangkan berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Depnaker Propinsi

Wilayah Jawa Timur bahwa jumlah tersebut sedikit lebih besar dibandingkan dengan jumlah penempatan dari BLK Singosari Malang sebagai Balai Latihan Kerja terbesar setelah BLKI Surabaya. Adapun jumlah penempatan lulusan dari BLKI Singosari dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2000 adalah 467 orang siswa belum termasuk siswa yang tidak terdata. Jumlah tersebut kiranya dapat menggambarkan bahwa Balai latihan Kerja Industri Surabaya sedikit banyak telah berhasil untuk mendidik dan melatih tenaga kerja yang berkualitas dan mampu memenuhi permintaan industri dalam hal permintaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya.

Balai Latihan Kerja Surabaya sebagai salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang ada di Jawa Timur mempunyai peranan dalam meningkatkan mutu calon tenaga kerja atau sumber daya manusia agar siap untuk memasuki dunia kerja, karena dengan semakin banyaknya industrialisasi di era globalisasi industri, dibutuhkan tenaga kerja terdidik atau terlatih dalam jumlah yang besar, sehingga BLKI diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan industri. Maka selanjutnya perlu diketahui seberapa jauh latihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dapat menyiapkan tenaga kerja terampil, profesional dan kompeten dibidang industri maupun wirausaha. Disamping itu mereka juga dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang produktif.

Pada program pelatihan yang ada di BLK, maka sebagai rasa kepedulian pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, produktif dan siap pakai diwujudkan dalam program DIP (Daftar Isian Proyek) yaitu siswa tidak dikenakan biaya sama sekali selama mengikuti kursus latihan kerja. Dengan semakin banyaknya minat masyarakat terhadap program pelatihan tersebut maka untuk menampung siswa yang tidak dapat mengikuti program DIP maka dibentuklah program swadana atau pihak ketiga. Yang membedakan antara program DIP dan Swadana adalah hanya dalam hal biaya pelatihan saja, dimana program DIP tidak dikenai biaya selama pelatihan sedangkan program Swadana atau pihak ketiga dikenai biaya selama mengikuti pelatihan. Selain itu untuk

mengikuti program DIP haruslah melalui tes seleksi yang lebih selektif karena daya tampung dalam program DIP sangatlah terbatas.

Berpijak dari latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan suatu penelitian dengan judul "**Respon Siswa Terhadap Materi Pelatihan**".

Adapun dasar-dasar pertimbangan obyektif penulis memilih judul dan menentukan lokasi penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Judul penelitian ini masih erat kaitanya dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni, yaitu ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya dalam bidang ketenaga kerjaan yang merupakan bagian dari masalah kesejahteraan sosial.
2. Judul tersebut berhubungan secara langsung dengan peningkatan tenaga kerja sebelum terjun ke dunia kerja.

Sedangkan dasar pertimbangan subyektif penulis memilih judul tersebut karena daerah penelitian tersebut terjangkau tempat, waktu dan biaya oleh penulis untuk melakukan penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Pemberdayaan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan potensi dan kemampuan hendaknya perlu dilakukan, dengan suatu tujuan bahwa dengan pemberdayaan diharapkan nantinya angkatan kerja tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang terampil, produktif dan siap pakai.

Sebelum penulis mengemukakan apa yang menjadi masalah dalam penulisan ini maka terlebih dahulu akan penulis kemukakan mengenai batasan-batasan masalah antara lain menurut Surachmad (1981:14) menyatakan bahwa :

Masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati kita mengenai kedudukannya. Kita yidak puas hanya melihat saja melainkan kita ingin mengetahuinya secara mendalam. Masalah berarti adanya sesuatu yang belum jelas dan samar-samar, ketidak tahuan itu menimbulkan keinginan untuk mengetahuinya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka penulis mengemukakan permasalahan yaitu : "**Bagaimana Respon Siswa Terhadap Materi Pelatihan ?**"

1.3 Tujuan dan Kegunaan

Dalam suatu penelitian di harapkan mempunyai tujuan dan kegunaan yang jelas agar nantinya penelitian tersebut tidak melenceng jauh dari yang di harapkan, sehingga nantinya penelitian tersebut dapat mendatangkan kegunaan baik bagi peneliti sendiri, orang lain, masyarakat maupun pemerintah dalam membuat kebijaksanaan terhadap masalah yang bersangkutan.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui respon dari siswa pelatihan dalam menerima teori maupun praktek yang disampaikan oleh instruktur sehingga dari sini nantinya dapat diketahui apakah materi tersebut dapat diterima dengan baik atau tidak.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai sentra ide pada tenaga kerja, dengan demikian memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu sosial dan ilmu politik umumnya, dan ilmu kesejahteraan sosial khususnya.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pihak yang berkepentingan dalam membuat kebijakan masalah ketenaga kerjaan, terutama dalam upaya menciptakan tenaga kerja yang terampil.

1.4 Pokok Bahasan

Kemampuan bekerja produktif, bukan hanya terbatas pada pola pendidikan dan latihan yang mempersiapkan angkatan kerja sebagai buruh yang siap pakai atau siap dipakai oleh majikan atau pemberi pekerjaan. Tetapi juga menyiapkan pendidikan dan latihan yang menciptakan manusia siap pakai dalam arti memiliki bekal profesional (keahlian dan ketrampilan), sehingga mereka siap untuk bekerja dan ahli di bidangnya.

Pasar kerja di Indonesia sementara ini menunjukkan suatu kepincangan struktural yang dapat digambarkan sebagai berikut: di satu pihak terdapat

angkatan kerja penganggur dalam jumlah besar tanpa bekal keahlian dan ketrampilan, sedangkan di lain pihak lowongan pekerjaan yang ada tidak selalu dapat terpenuhi oleh karena kualifikasi keahlian yang dibutuhkan tidak tersedia di pasaran kerja. Dalam hal ini jalur pendidikan profesional diharapkan bukan saja mampu menciptakan tenaga kerja yang berkeahlian dan berkecakupan tinggi, tetapi juga merupakan modal bagi pengembangan sumber daya manusia untuk mampu berkembang menjadi seorang wiraswasta.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Dalam kondisi ini, peningkatan jumlah dan kualitas lembaga pendidikan dan latihan sangat di butuhkan karena pendidikan merupakan salah satu barometer keberadaan tenaga kerja di negara kita. Rendahnya tingkat pendidikan atau minimnya pendidikan yang di peroleh merupakan petunjuk akan rendahnya kualitas tenaga kerja itu sendiri. Kita ketahui bahwa, pendidikan sangat mempengaruhi kualitas hidup seseorang. Dengan pendidikan yang memadai akan menaikkan atau meningkatkan kemampuan seseorang yang disertai dengan perkembangan nilai dan sikap untuk memperbaiki kualitas hidupnya.

Rendahnya mutu tenaga kerja tidak hanya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan penghasilan, tetapi juga menyulitkan usaha-usaha pemantapan sumber daya alam yang melimpah. Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam dan tenaga kerja di Indonesia relatif masih rendah. Oleh karenanya perlu adanya peningkatan mutu tenaga kerja agar jumlah tenaga kerja yang besar tersebut benar-benar dapat menjadi kekuatan efektif dalam pembangunan. Dalam hal ini seorang calon tenaga kerja harus memiliki bekal dan syarat utama agar yang bersangkutan dapat memasuki dunia kerja dengan sukses, sehingga dia bisa memberikan sumbangan yang cukup besar kepada kesejahteraan masyarakat dan dirinya sendiri. Kemampuan ini di berikan dan dikembangkan lewat tiga jalur utama yaitu pendidikan, latihan kerja dan pengalaman. Pendidikan dan latihan untuk membentuk atau menanamkan ketrampilan kerja diberikan sebelum orang memasuki pekerjaan sedangkan latihan dan peningkatan kemampuan kerja serta pengalaman kerja diberikan setelah orang memasuki pekerjaan. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Manulang (1995:25) yaitu

bahwa upaya untuk meningkatkan mutu tenaga kerja dapat dilakukan melalui tiga jalur utama:

1. Jalur Pendidikan

Pendidikan formal merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan dan kecerdasan termasuk kreativitas dan daya analisa.

2. Jalur Latihan Kerja

Memberikan atau meningkatkan fasilitas latihan dan ketrampilan yang benar-benar dapat ditujukan untuk mengisi kesempatan kerja yang ada, disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan pasar kerja, serta latihan tersebut harus senantiasa disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

3. Jalur Pengalaman Kerja

Tenaga kerja bermutu dan siap pakai sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau dunia kerja sebenarnya hanya dapat dikembangkan di perusahaan atau dunia kerja itu sendiri yaitu melalui pengalaman kerja.

Pendidikan sangatlah di perlukan bagi masyarakat untuk mendapat bekal berupa ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang di perlukan dalam kehidupan dan dunia kerja. Karena dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan itulah masyarakat akan mampu mengaktualisasikan seluruh daya dan kemampuan yang terdapat dalam dirinya untuk menjadi produktif. Sehingga setiap anggota masyarakat akan ikut mengambil bagian dalam upaya meningkatkan taraf kehidupan, baik secara individual maupun kolektif. Adapun macam-macam pendidikan menurut Suroto (1996:143) adalah bahwa:

Pendidikan terdiri dari dua macam, pendidikan formal dan pendidikan non formal, atau pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah. Pendidikan formal diberikan lewat pengajaran di sekolah-sekolah. Pendidikan non formal diberikan dalam keluarga, melalui nasehat, bimbingan dan teladan oleh orang-orang yang lebih tua dalam keluarga kepada anggota keluarga yang lebih muda. Pendidikan non formal juga diperoleh melalui pergaulan sosial dalam masyarakat, atau dalam lingkungan kerja. Latihan untuk memberikan ketrampilan juga biasa digolongkan sebagai pendidikan luar sekolah.

Balai Latihan Kerja sebagai tempat pendidikan dan latihan merupakan suatu jenis pendidikan non formal yang merupakan jalur pendidikan luar sekolah yang di selenggarakan guna meningkatkan kemampuan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah di peroleh peserta didik dari lingkungan pendidikan

formal ke dalam lingkungan pekerjaan praktis di masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan non formal merupakan program sosialisasi jenis-jenis ketrampilan kerja praktis sesuai dengan kebutuhan masyarakat umumnya dan industri khususnya.

Program latihan dan ketrampilan tenaga kerja dimaksudkan untuk membekali dan meningkatkan keahlian dan ketrampilan kerja bagi pencari kerja, dengan demikian mereka akan lebih mudah memperoleh pekerjaan. Disamping itu program ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional angkatan kerja yang sudah bekerja agar dapat bekerja lebih produktif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa kursus latihan kerja yang dilakukan didalam Balai Latihan Kerja adalah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu tenaga kerja melalui jalur latihan kerja dan merupakan wadah bagi proses belajar dalam mendapatkan suatu ilmu dan ketrampilan tersendiri. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di kota Surabaya dalam memberdayakan siswa pelatihan dengan cara mendidik dan melatih siswa dengan suatu pengetahuan dan ketrampilan agar nantinya mereka menjadi seorang tenaga kerja yang benar-benar trampil dalam suatu bidang dengan memiliki pengetahuan yang cukup memadai sehingga merupakan seorang tenaga kerja yang terampil, spesialis, profesional dan kompeten pada bidang pekerjaannya.

Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai suatu upaya dalam memberikan peluang serta kesempatan kepada siswa untuk meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, serta secara mandiri menentukan masa depan yang mereka inginkan, sehingga mereka nantinya di harapkan dapat menjadi tenaga kerja yang terampil, produktif dan ahli di bidangnya.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan kesempatan kerja itu sendiri, maka agar orang mempunyai kesempatan untuk bekerja tentu kepadanya sebaiknya terlebih dahulu harus diberikan kemampuan baik berupa pengetahuan, ketrampilan maupun kerja yang disiplin dan lain sebagainya. Untuk mempersiapkan orang yang akan mengisi lowongan kerja yang ada, maka program utama dari Departemen Tenaga Kerja adalah perlunya peningkatan latihan kerja yang harus dimiliki tenaga kerja. Sehingga akhirnya akan dapat

meningkatkan kesejahteraan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (tenaga kerja).

Latihan kerja yang dimaksud di sini seperti yang dikemukakan oleh Manulang (1995:29) yang dikutip dari pasal 2 No. 15 tahun 1974 adalah sebagai berikut:

Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pengertian latihan di atas menyangkut suatu hal untuk memperoleh atau meningkatkan ketrampilan untuk memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengertian ini mengandung tujuan agar peserta latihan dapat memenuhi persyaratan suatu pekerjaan sehingga pada akhirnya memperoleh pekerjaan.

Dalam melaksanakan program-program untuk meningkatkan kemampuan dari siswanya, maka Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Surabaya menyelenggarakan pelatihan pada berbagai bidang kejuruan dengan materi latihan yang terdiri dari teori dan praktek sesuai dengan bidang kejuruannya masing-masing. Adapun dalam pokok bahasan ini penulis hanya mengambil empat bidang kejuruan dari sepuluh bidang kejuruan yang ada, dengan teori dan praktek pada bidang-bidang kejuruan sebagai berikut :

- a. Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik
- b. Bidang Kejuruan Tata Niaga
- c. Bidang Kejuruan Listrik
- d. Bidang Kejuruan Automotive

Adapun penulis memfokuskan pokok bahasan dalam penelitian ini, untuk mengetahui respon siswa pelatihan pada bidang-bidang tersebut setelah mendapat pelatihan selama dua bulan sebelum mereka diterjunkan untuk melakukan pemagangan di perusahaan. Hal ini juga didasarkan pada pemberian materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja atau dunia industri.

1.5 Tinjauan Pustaka

Sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang telah penulis kemukakan diatas, maka selanjutnya akan menjelaskan secara rinci tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel didalam penelitian ini. Sehingga dengan demikian teori-teori itu dapat dipergunakan sebagai pedoman didalam pembahasan permasalahan dalam penulisan karya ilmiah ini. Dalam tinjauan pustaka yang akan penulis kemukakan adalah pemberdayaan remaja melalui Balai Latihan Kerja.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua hal itu sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Sumber daya manusia sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia/ penduduk, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan baik fisik maupun non fisik/ kecerdasan, mental, kemampuan bekerja, berpikir, dan ketrampilan-ketrampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat dilakukan dengan melalui program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk kualitas non fisik melalui upaya pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja yang sudah bekerja maupun calon tenaga kerja.

Agar angkatan kerja yang berfungsi sebagai sumber daya manusia tidak hanya menjadi beban pembangunan maka perlu didayagunakan seoptimal mungkin. Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Bank Dunia (1980) dalam Effendi (1993:5) adalah :

Upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan dan latihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kewiraswastaan dan administratif, termasuk peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi.

Berdasarkan dari definisi tersebut, yang menjadi unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan modal dasar agar nantinya manusia dapat

meningkatkan kesejahteraan sosialnya. Upaya peningkatan kemampuan manusia adalah melalui program latihan kerja sebagai suatu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Selanjutnya UNDP (*United Nation Development*) (1992:12) dalam Effendi (1993:6) merumuskan pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk pengembangan manusia yang didefinisikan sebagai berikut :

Pengembangan manusia (sumber daya manusia) adalah proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia (melalui investasi pada manusia itu sendiri) dan pada pemanfaatan kemampuan itu (melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan kesempatan kerja produktif).

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) menurut Notoatmodjo (1998 : 4) bahwa :

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja atau pegawai/ karyawan.

Pengertian-pengertian diatas mengandung makna bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan saja, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan manusia supaya kemampuan yang terbentuk tidak sia-sia. Hal ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan amanah untuk memberikan peluang partisipasi yang riil pada warganegara melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan kerja dan berusaha. Sehingga dapat diartikan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengandung pengertian upaya meningkatkan keterlibatan manusia dalam proses pembangunan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dengan kata lain bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan dan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia perlu adanya upaya untuk mewujudkannya, salah satunya melalui pemberdayaan. Pemberdayaan di harapkan dapat memberi peluang kepada masyarakat agar dapat hidup dengan layak dan dapat berkarya sesuai dengan ketrampilan dan keahliannya. Di samping itu juga memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga mampu untuk berkarya dengan memanfaatkan potensi yang di milikinya dan mampu meningkatkan ekonomi keluarganya.

Menurut Sumodoningrat (1997:164-165) "Keberdayaan masyarakat adalah unsur-unsur yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan atau survive dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai tujuan". Remaja di harapkan mampu untuk bersaing dan berkarya sesuai dengan kemampuan dan potensi yang di miliki agar tidak terbelakang. Jadi memberdayakan adalah meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kemandirian masyarakat. Sumodoningrat (1997:165) juga mengungkapkan bahwa upaya memberdayakan masyarakat harus melalui tiga jurusan yaitu:

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat harus di laksanakan.
2. Memperkuat potensi yang di miliki masyarakat/ empowering.
3. Memberdayakan mengandung arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan harus di cegah yang lemah menjadi bertambah lemah. Masyarakat lemah di usahakan untuk dapat berkembang agar dapat memperoleh pemerataan pendidikan dan kesejahteraan sosial.

Adapun arti pemberdayaan itu sendiri menurut Pranarka dan Moeljarto dalam Prijono dan Pranarka (1996:52) yaitu "Memberikan power kepada "powerless", karena hanya apabila memiliki "power" maka mereka akan dapat melaksanakan proses aktualisasi eksistensi". Sedangkan pemberdayaan menurut Ife dalam Suharto (1997:214) yaitu:

Pemberdayaan berasal dari Bahasa Inggris: 'empowerment, yang secara harafiah bisa diartikan sebagai 'pemberkuasaan, dalam arti pemberian atau peningkatan 'kekuasaan' (*power*) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung (*disadvantaged*)

Pemberdayaan yang di upayakan dapat berupa pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan mereka dengan

ketrampilan dan pengetahuan sehingga nantinya mereka menjadi tenaga kerja yang terampil, spesialis, profesional dan kompeten pada bidang pekerjaannya. Moedjiono dalam Soetrisno (1998:171) mengungkapkan bahwa "Pemberdayaan sebagai kegiatan usaha mandiri, maksudnya upaya-upaya untuk peningkatan ketrampilan melalui pelatihan". Sedangkan proses pemberdayaan di bidang pendidikan menurut Babari dan Prijono dalam Prijono dan Pranarka (1996:71) bahwa:

Pemberdayaan diartikan sebagai proses belajar mengajar yang merupakan usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik dengan individu maupun kolektif guna mengembangkan daya/ potensi dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu dan kelompok masyarakat sehingga mampu melakukan transformasi sosial.

Adapun proses pemberdayaan yang di lakukan didalam BLK Surabaya ini adalah untuk meningkatkan kemampuan penguasaan ketrampilan dan intelektual siswanya agar dapat bekerja secara efisien dan efektif. Seperti yang di ungkapkan oleh Molyneux dalam Prijono dan Pranarka (1996:178) bahwa "Proses pemberdayaan yang dilakukan terutama untuk meningkatkan kemampuan pada penguasaan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan intelektualnya agar dapat bekerja secara efisien dan efektif".

Disinilah arti pentingnya program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja untuk mencetak tenaga kerja yang terampil dan siap pakai dengan cara meningkatkan potensi dan kemampuan calon tenaga kerja. Sehingga dengan ketrampilan yang dimilikinya tersebut mereka dapat memperbaiki tingkat kehidupannya.

Sebagaimana telah dikemukakan Suroto (1996:143) dan Manulang (1995:25) bahwa kursus latihan kerja merupakan bagian dari salah satu cara meningkatkan mutu tenaga kerja dan pendidikan non formal yang berfungsi untuk meningkatkan ketrampilan bagi seseorang yang sedang mencari pekerjaan, sehingga sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh lembaga tempat orang tersebut mencari pekerjaan dan pelaksanaan dari kursus kerja ini berlangsung relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih

mengutamakan pada segi praktek daripada teori, sehingga dengan demikian siswa BLK akan dapat lebih menguasai bidangnya sekaligus dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore dalam Sedarmayanti (2001: 56), dikatakan bahwa "produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan".

Telah kita ketahui bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam pembangunan pada saat ini tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Begitu juga dari program pelatihan Balai Latihan Kerja yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja ini dimana program latihan kerja itu di laksanakan adalah tidak lain untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan seseorang khususnya usia pencari kerja, baik dibidang pekerjaan maupun lain-lain kegiatan yang dapat memperbaiki tingkat hidup baginya, maupun orang lain.

Program latihan kerja sebagai sarana pemberdayaan angkatan kerja baru maka perlu dilihat respon siswa terhadap materi yang disampaikan baik yang berupa teori maupun praktek. Berkaitan dengan respon siswa pelatihan maka konsep respon sama dengan tanggapan, jadi respon siswa sama dengan tanggapan siswa terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur. Seperti dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, menurut Poerwadarminta (1990: 308) bahwa tanggapan (respon) adalah " Seseorang yang dengan cepat dapatmengetahui dan meyadari terhadap gejala-gejala sesuatu yang timbul atau dihadapi". Dengan demikian diharapkan siswa cepat dapat memahami terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur. Adapun menurut Soekamto (1985:435) memberikan pengertian "Bahwa respon suatu aksi yang merupakan tanggapan terhadap stimulus transaksional (tanggapan transaksional)". Selain itu respon atau tanggapan merupakan suatu motif yang dapat mendorong atau menggerakkan hati seseorang untuk berbuat sesuatu.

Jadi respon dapat disimpulkan sebagai suatu tanggapan seseorang/ siswa terhadap materi yang diberikan. Wujud dari tanggapan atau respon dapat dilihat dari tingkah laku dan kemampuan seseorang karena merupakan hasil saling

berhubungan antara karakteristik pribadi dengan lingkungan seseorang mempengaruhi tingkah laku dan kemampuannya melalui pikiran, karena itu mereka dapat merubahnya secara lebih baik dengan merubah pikirannya.

Adapun menurut Kattsoff dalam Nuraini (1995:30) jenis-jenis respon ada 3 yaitu :

1. Kemampuan menggunakan sarana dalam mencapai tujuan yaitu dalam pemahaman/ kemampuan untuk memperoleh pengetahuan
2. Kemampuan mengejar tujuan sebagai tujuan yang dibayangkan yaitu kemampuan berkehendak/ menaruh perhatian.
3. kemampuan mempergunakan pengetahuan mengenai jiwa .

Berdasarkan dari definisi diatas maka dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan respon adalah kemampuan siswa dalam menggunakan sarana dalam mencapai tujuan yaitu dalam pemahaman atau kemampuan untuk memperoleh pengetahuan. Penggunaan sarana yang dimaksudkan disini adalah kemampuan siswa dalam menggunakan alat dan peralatan dalam praktek kerja, sehingga dalam hal ini siswa mampu merespon dengan baik materi yang disampaikan dan nantinya pengetahuan yang diperoleh tersebut dapat mereka pergunakan sebagai bekal untuk memasuki lapangan kerja yang tentunya membutuhkan ketrampilan serta pengetahuan.

Pelatihan kerja seringkali didefinisikan sebagai upaya sadar untuk membekali seseorang kemampuan atau ketrampilan agar yang bersangkutan mampu bekerja pada bidang tertentu. Menurut Nadler (1970) yang disortir oleh Soeryanto (1993:13) mendeskripsikan "Pelatihan sebagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan unjuk kerja seseorang terhadap pekerjaan yang ditangani dimasa mendatang". Sedangkan Calhoun dan Finch (1982) dalam Soeryanto (1993:13) mengatakan bahwa "Ditilik dari peran yang diembannya, pelatihan kerja termasuk dalam rumpun sistem pendidikan kejuruan yang diterapkan secara non formal di lembaga-lembaga pelatihan.

Aspek yang membedakan antara pendidikan dan latihan, pendidikan mempunyai tujuan yang lebih luas dibanding latihan. Pendidikan dirancang untuk memberi bekal kompetensi utuh pada seseorang agar yang bersangkutan di samping dapat mengembangkan potensi dirinya, juga mampu bekerja dalam

bidang tertentu. Menurut Finch dan Crunkilton (1979) dalam Soeryanto (1993:13) menyatakan

Pendidikan bertujuan untuk memberi bekal seseorang untuk hidup serta dapat bekerja agar dapat menopang kehidupannya (*education for life and education for earning of living*). Sementara pelatihan lebih ditekankan untuk memberi bekal pengetahuan dan ketrampilan spesifik yang lebih merupakan bentuk dari pekerjaan yang akan ditangani peserta didik agar yang bersangkutan setelah lulus mampu atau dapat melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu.

Ditinjau dari segi sistem, program pelatihan kerja seyogyanya berperan sebagai penghubung antara pendidikan formal dan dunia pekerjaan. Dengan kata lain, program pelatihan dapat memberi bekal pengetahuan dan ketrampilan kerja kepada lulusan dari sistem pendidikan formal, terutama lulusan sekolah umum yang akan terjun menjadi tenaga kerja agar lulusan sekolah umum yang akan terjun menjadi tenaga kerja dapat menjadi siap langsung bekerja. Penjelasan tersebut menegaskan pentingnya kesinambungan antara bekal dasar yang mencakup bahan kajian yang bersifat umum yang diperoleh melalui pendidikan formal dengan pengembangan bekal selanjutnya menjadi lebih spesifik dan mendalam melalui kegiatan pelatihan kerja.

Pengembangan program latihan kerja dilakukan sejalan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dampaknya terhadap perubahan lapangan kerja, baik dalam bidang teknologi maupun industri yang sedemikian pesatnya, sehingga diperlukan untuk menyiapkan baik lulusan sekolah menengah kejuruan dan sekolah menengah umum untuk dipersiapkan menjadi tenaga kerja yang siap pakai. Depnaker (1991) dalam Soeryanto (1993:15) menyebutkan bahwa "BLK dibawah naungan Depnaker sebagai suatu lembaga pelatihan kerja, memiliki peran untuk memberikan bekal keahlian dan ketrampilan bagi pesertanya agar yang bersangkutan mampu bekerja pada bidang tertentu". Sasaran program kegiatan pelatihan BLK lebih diperuntukkan bagi seseorang lulusan sekolah menengah umum (meski tidak menutup kemungkinan bagi lulusan sekolah kejuruan) sebagai calon tenaga kerja yang akan terjun ke dunia kerja, baik sebagai karyawan atau sebagai wiraswasta.

Persediaan tenaga kerja yang terdidik dalam jumlah yang besar pada dasarnya bisa lebih menguntungkan andaikata didaya gunakan secara efisien, selain itu tenaga kerja juga merupakan faktor yang penting didalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi lainnya seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut Manulang (1995:3) yang dikutip dari Undang-undang No. 14 tahun 1969 sebagai berikut : "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat." Sedangkan menurut Suroto (1995:16) bahwa "Tenaga kerja (*manpower*) dalam pasar kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan, sedangkan pekerjaan adalah kegiatan manusia untuk memperoleh pendapatan. Dengan demikian maka pembinaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk memperluas atau meningkatkan kemampuan manusia agar dapat lebih efektif dalam melakukan pekerjaan.

1.6 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan penggambaran adanya hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lainnya dalam suatu karya ilmiah. Definisi Operasional juga menggambarkan bagaimana suatu variabel dalam penelitian akan diukur. Sebagai acuan Singarimbun (1995 : 46) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : "Definisi Operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel."

Variabel dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal. Oleh karenanya dalam penelitian ini penulis hanya ingin mendeskripsikan tentang respon siswa program latihan kerja. Adapun dalam penelitian ini yang akan dioperasionalkan adalah mengenai materi pelatihan mengenai teori dan praktek yang diperoleh siswa sesuai dengan bidang kejuruannya masing-masing. Dengan Bidang-bidang kejuruan yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

1.6.1 Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik

Pada bidang kejuruan teknologi mekanik ini responden telah menerima materi pelatihan secara teoritis maupun praktek mengenai pengetahuan bahan, pengetahuan mesin pengukuran dan menggambar teknik, mencari dan mengatasi gangguan yang terjadi, menggunakan alat dan peralatan kerja bangku, melakukan pemeliharaan pada mesin, membuat bentuk-bentuk pekerjaan untuk kemudian diterapkan dalam praktek membuat satu unit rangkain kerja mesin logam. Spesifikasi pada bidang kejuruan teknologi mekanik adalah pada pembubutan dan pengelasan. Dalam bidang kejuruan ini, pihak BLKI telah memberikannya secara bertahap teori-teori tersebut untuk kemudian diterapkan pada praktek kerja.

1.6.2 Bidang Kejuruan Tata Niaga

Bidang kejuruan tata niaga merupakan salah satu bidang kejuruan non teknik yang ada pada BLKI Surabaya. Bidang kejuruan ini memberi spesifikasi pada pelatihan bidang pekerjaan administrasi terutama administrasi perkantoran. Dengan materi inti latihan teori dan praktek yang terdiri dari mengetik baik komputer maupun manual, mengerjakan pembukuan atau akuntansi, maupun pekerjaan kantor dan bahasa Inggris, korespondensi, *Filling*, menyatakan fungsi-fungsi peralatan kantor.

1.6.3 Bidang Kejuruan Listrik

Pada bidang kejuruan listrik ini, sebelum melakukan praktek kerja, responden diberikan materi inti yang berkaitan dengan bidang kelistrikan. Setelah menerima teori, responden kemudian mempraktekkannya dengan membuat satu rangkaian unit latihan kerja. Adapun materi inti yang berkaitan dengan bidang kejuruan kelistrikan adalah pengetahuan mengenai bahan dan alat, pemasangan rangkaian listrik, pengukuran kelistrikan serta menggambar teknik, kelistrikan, mesin listrik, teori pendingin serta memperbaiki dan mengatasi kerusakan serta gangguan pada mesin listrik.

1.6.4 Bidang Kejuruan Automotive

Bidang kejuruan ini berkaitan dengan mesin-mesin kendaraan bermotor baik mobil maupun sepeda motor. Adapun materi inti dari bidang kejuruan automotive adalah pengetahuan tentang mesin, kelistrikan, menggunakan alat-alat pengukuran serta memasang chassis. Praktek dilakukan secara bertahap setelah diberikan teori tentang bidang automotive yang dimulai dari pengetahuan tentang mesin, memasang chassis, alat-alat ukur, memelihara terhadap alat-alat bengkel, memperbaiki dan mengatasi gangguan dan kerusakan ringan, mengenal dan menggunakan, perlengkapan dan peralatan bengkel, melakukan bongkar pasang mesin.

Sedangkan untuk mengetahui apakah responden telah dapat dikatakan paham, kurang paham dan belum paham dalam pelatihan pada tiap-tiap bidang kejuruan maka penulis menetapkan kriteria sebagai berikut :

- a. Paham : Jika jawaban responden menunjukkan dapat menerima dan menguasai materi pelatihan serta dapat mempraktekkan latihan kerja dengan baik.
- b. Kurang Paham : Jika jawaban responden dapat menunjukkan bahwa responden kurang dapat menerima dan menguasai materi pelatihan serta belum terampil dalam melakukan praktek atau belum sempurna dalam mengerjakannya.
- c. Tidak Paham : Jika jawaban responden menunjukkan bahwa responden tidak dapat menerima dan menguasai materi pelatihan bidang kejuruan serta tidak terampil dalam prakteknya sehingga hasil prakteknya tidak sempurna (masih banyak terdapat kesalahan).

Penyampaian teori pada tiap-tiap bidang kejuruan disampaikan secara bertahap sebelum melakukan praktek kerja. Pelatihan di dalam lembaga mayoritas dilaksanakan selama 4 sampai 4,5 bulan atau selama 640 jam latihan sampai 720 jam pelatihan. Sedangkan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah diperoleh responden setelah mengikuti pelatihan ini maka penulis melihatnya dari hasil jawaban responden yaitu :

- a. Apabila responden menjawab a maka nilainya 3
- b. Apabila responden menjawab b maka nilainya 2
- c. Apabila responden menjawab c maka nilainya 1

Untuk mengetahui score tertinggi dan terendah pada indikator ini maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$\text{Score tertinggi} : 8 \times 3 = 24$$

$$\text{Score terendah} : 8 \times 1 = 8$$

Kemudian untuk mengetahui kemampuan responden dalam kategori paham, kurang paham atau tidak paham, maka terlebih dahulu dibuat suatu jenjang kategori yang menurut Hadi (1990 : 226), dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total Score Tertinggi} - \text{Total Score Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dari penjumlahan keseluruhan score yang ada, dengan demikian diperoleh total score tertinggi adalah 24 dan terendah adalah 8, sehingga dapat dimasukkan ke dalam rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \frac{24 - 8}{3} \\ &= \frac{16}{3} = 5,3 = 5, \text{ jadi intervalnya adalah } 5 \end{aligned}$$

Sehingga score yang telah diperoleh tersebut maka dapat ditetapkan responden yang paham, kurang paham dan tidak paham apabila mencapai score jawaban responden mencapai :

- 19 -24 : Paham
- 14 -18 : Kurang Paham
- 8 -13 : Tidak Paham.

1.7 Metode Penelitian

Penggunaan metode penelitian dalam suatu penulisan ilmiah sangatlah penting, karena merupakan persyaratan untuk memecahkan suatu masalah dengan benar. Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan maupun dalam menganalisa data untuk memperoleh data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam suatu kegiatan penelitian, hendaknya menggunakan metodologi yang tepat dan benar menurut prosedur yang telah ditentukan sesuai dengan permasalahan serta tujuan penelitian. Menurut Hadi (1990:221) metodologi merupakan “Cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisa data penyelidikan”. Metodologi yang digunakan penulis adalah :

1.7.1 Penentuan Lokasi

Lokasi atau tempat penelitian dapat diartikan sebagai suatu tempat, berkaitan dengan judul diatas maka kegiatan penelitian ini mengambil lokasi penelitian dikantor Balai Latihan Kerja yang beralamat dijalan Dukuh Menanggal III/ 29 Gayungsari Surabaya.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan obyektif dan subyektif. Pertimbangan obyektif dari penelitian ini adalah karena di Surabaya banyak terjadi persaingan diantar pencari kerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh rendahnya ketrampilan yang mereka miliki. Sedangkan pertimbangan subyektif dari penelitian ini adalah siswa kursus latihan kerja yang ada di Balai Latihan Kerja Surabaya mempunyai karakteristik tersendiri untuk dijadikan obyek penelitian, dimana mereka sebagai calon tenaga kerja dilatih melalui program yang ada di BLK untuk menjadi calon tenaga kerja yang trampil dan siap pakai. Dan lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal penulis, sehingga memudahkan penulis melaksanakan suatu penelitian dengan lebih efektif dan efisien yang artinya penulis dapat melakukan penelitian dengan lebih baik dan benar-benar dengan tujuan dan untuk memperoleh data yang diinginkan.

1.7.2 Penentuan Populasi

Menurut Mantra dalam Singarimbun dan Effendi (1995:108) bahwa "Populasi adalah seluruh unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga, populasi dapat dibedakan antara populasi sampling dan populasi sasaran". Populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh siswa BLK yang mengikuti pelatihan di BLK Surabaya. Berdasarkan sumber data dari kantor BLK, jumlah siswa yang mengikuti latihan kerja sebanyak 352 orang dari berbagai kejuruan. Dengan perincian yaitu 192 siswa program DIP dan 160 siswa program Swadana. Penulis memilih program swadana dengan maksud untuk mengetahui respon dari siswa pelatihan dalam menerima materi yang disebabkan pelaksanaan pelatihan bidang ini relatif lebih singkat daripada program DIP dengan materi yang dipadatkan. Selain itu pada program Swadana, terdapat banyak angkatan kerja baru yang rata-rata mereka adalah berada pada golongan usia muda. Adapun syarat yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Siswa BLK program Swadana, yang sedang mengikuti pelatihan yang berlangsung selama 2 bulan.
2. Lulus SMU atau Kejuruan.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka siswa Balai Latihan Kerja yang ada menjadi 160 orang, dengan perincian sebagai berikut :

1. Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik sebanyak 40 orang.
2. Bidang Kejuruan Tata Niaga sebanyak 27 orang.
3. Bidang Kejuruan Listrik sebanyak 35 orang.
4. Bidang Kejuruan Automotive sebanyak 58 orang.

Dari 10 kejuruan yang ada di BLK, penulis hanya mengambil 4 kejuruan yang ada disebabkan karena pada saat penelitian dilakukan ke-4 kejuruan tersebut sedang mengadakan kursus latihan kerja.

1.7.3 Penentuan Sampel

Penulis menetapkan pengambilan sampel sebanyak 32 orang responden yaitu siswa BLK program Swadana secara random sampling. Sedangkan metode yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah metode Proposional Random Sampling. Menurut Hadi (1990:63) bahwa :

Dalam proposional random sampling ini besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan (proporsi) besar kecilnya sub populasi, dan individu-individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap sub populasi diambil secara random dari sub populasi.

Pengambilan sampel tersebut dengan cara menuliskan masing-masing nomor urut siswa atau responden pada setiap jurusan pada kertas lalu dipilih secara acak atau random dengan cara mengundi dan mengambil 20% dari populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 32 orang responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1993:107) :

Sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih antara 10-15% atau 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 atau kurang dari 100, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya sejumlah itu diambil seluruhnya.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proporsi yang sama dari tiap-tiap sub populasi, maka penulis akan membagi sub populasi dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Dengan pembulatan yang terdekat maka diperoleh perincian sebagai berikut :

- a. Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik, $\frac{40}{160} \times 32 = 8$ responden.
- b. Bidang Kejuruan Tata Niaga, $\frac{27}{160} \times 32 = 5,4 = 5$ responden.
- c. Bidang Kejuruan Listrik, $\frac{35}{160} \times 32 = 7$ responden
- d. Bidang Kejuruan Automotive, $\frac{58}{160} \times 32 = 11,6 = 12$ responden.

1.7.4 Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, seorang peneliti memerlukan data, sedangkan untuk mengumpulkan data tersebut diperlukan adanya tehnik yang sesuai dengan penelitian tersebut. Beberapa tehnik dalam penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Melalui observasi, penulis dapat mengetahui secara nyata kondisi responden. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, seseorang peneliti harus mengadakan observasi di daerah penelitian. Karena melalui observasi dapat membuktikan dan mengamati secara langsung kejadian atau fakta di daerah penelitian. Menurut Hadi (1990:136) bahwa "sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dengan demikian penulis akan mengamati secara langsung obyek yang akan dijadikan sasaran, sehingga dapat melihat fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan pada saat siswa sedang mendapat materi dari instruktur dan sedang melakukan praktek latihan kerja.

b. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik yang paling pokok untuk memperoleh data primer yang ada pada diri responden. Dengan demikian kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden.

Menurut Koentjaraningrat (1997 : 173) kuesioner didefinisikan sebagai berikut:

Merupakan suatu daftar pertanyaan yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang. Dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban data dari responden (orang-orang yang menjawab).

Bentuk kuesioner yang penulis gunakan adalah dalam bentuk pertanyaan tertutup dan terbuka yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini berisi tentang data responden dan pertanyaan-pertanyaan yang

jawabannya merupakan kemampuan dari responden terhadap materi yang telah disampaikan oleh instruktur. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden untuk kemudian dijawab sesuai dengan kemampuan. Kuesioner dibagikan pada waktu responden sedang beristirahat.

c. Metode Dokumentasi

Dengan metode dokumentasi, dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder, yakni mengenai data-data penting yang ada dilokasi penelitian dan data-data yang ada pada buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.7.5 Analisis Data

Langkah akhir dalam suatu penelitian adalah menganalisis data-data yang telah diperoleh dari lapangan. Adapun analisis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Nazir (1988:63) adalah :

Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antar fenomena yang akan diselidiki.

Sedangkan data kualitatif menurut Arikunto (1993:245) yaitu "Data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan".

Berdasarkan dari deskripsi di atas, maka data-data yang diperoleh oleh penulis di lapangan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipilah-pilah menurut kategori tertentu untuk mempermudah mengambil kesimpulan. Dalam analisis data kualitatif, data yang diperoleh dikategorikan menurut jenis-jenisnya masing-masing, kemudian ditabulasikan kedalam bentuk tabel menurut jenisnya, untuk selanjutnya dianalisis dan diambil kesimpulannya.

BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Latar Belakang Berdirinya BLKI

Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 di tegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam setiap Garis-garis Besar Haluan Negara selalu di usahakan adanya perluasan kesempatan kerja dan pemerataan kesempatan kerja dengan maksud agar setiap angkatan kerja mudah mendapatkan pekerjaan. Namun kenyataan tidaklah semudah itu, karena salah satu sebabnya adalah kurang tersedianya tenaga kerja terampil yang harus mengisi kesempatan kerja tersebut.

Karena itu pemerintah menganggap bahwa masalah ketenaga kerjaan mutlak harus di tangani secara serius supaya setiap warga negara memperoleh pekerjaan yang layak, maka kemudian di keluarkanlah Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, sebagai usaha merealisasikan cita-cita pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. secara singkat isi Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tersebut adalah bahwa pemerintah berkewajiban mengatur penyediaan, penyebaran, perlindungan serta pembinaan dan kejuruan tenaga kerja. Selanjutnya untuk lebih mengoperasionalkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tersebut, Presiden mengeluarkan suatu keputusan yang di kenal dengan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 34 tahun 1972 yaitu tentang tanggung jawab fungsional pendidikan dan latihan tenaga kerja bukan pegawai negeri secara fungsional adalah menjadi tanggung jawab Departemen Tenaga Kerja.

Masalah tenaga kerja yang di hadapi sekarang ini adalah masalah banyaknya pengangguran di antara angkatan kerja kita. Pengangguran tersebut selain di sebabkan oleh kurangnya kesempatan kerja, juga di sebabkan oleh kurang terampilnya angkatan kerja yang ada dalam rangka mengisi kesempatan kerja yang ada. Oleh sebab itulah pemerintah memandang perlu untuk mendirikan BLK-BLK untuk memberikan ketrampilan bagi angkatan kerja yang ada, di

samping juga harus bisa dan mampu untuk membuka kesempatan kerja melalui wiraswasta.

Guna mewujudkan cita-cita pemerintah dalam rangka meningkatkan tenaga kerja yang terampil, maka pada tahun 1979 atas bantuan bank Dunia, Balai Latihan industri Surabaya secara fisik mulai didirikan. Pembangunan tersebut bersamaan dengan di dirikannya 17 BLK yang lain di Indonesia. Pada awal pendirian di beri nama Pusat Latihan Kerja (PLK). Balai Latihan Kerja Industri Surabaya berdiri di atas areal tanah seluas 46.470 meter persegi dan berlokasi di jalan Dukuh Menanggal III/ 29 Gayungan Surabaya.

Semakin banyaknya peminat yang akan mengikuti kursus, maka BLKI Surabaya mulai di resmikan pada tanggal 19 Maret 1982 yang di buka oleh Prof. DR. Harun Zain yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. BLKI Surabaya adalah sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah lingkungan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Sejalan dengan kemajuan teknologi dan kesadaran masyarakat untuk meningkatkan ketrampilan dan potensinya agar siap dalam memasuki dunia kerja, maka untuk menampung peserta yang tidak dapat mengikuti pelatihan Daftar Isian Proyek (DIP)/ APBN di selenggarakan pelatihan swadana atau pihak ketiga yang di atur dalam Peraturan Menteri Nomor: Per-02/ Men/ 1987.

2.2 Dasar penyelenggaraan

1. Kepres No. 34 tahun 1972 yang memberikan tanggung jawab secara fungsional kepada Departemen Tenaga Kerja untuk membina usaha yang berupa pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomer : KEP-88/MEN/1997 tentang organisasi dan tata kerja BLIP, BLKK, BLKI BLK UKM, LLKI dan LLK UKM.

2.3 Kelembagaan

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) adalah unit pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja kejuruan industri yang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan di bidang industri. BLKI yang lokaasinya berada di kawasan industri, yang eksistensinya sebagai bagian integral dari pengembangan industri di kawasan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, kejuruan pelatihannya diarahkan pada kejuruan yang bersifat multi sektoral, seperti misalnya: mechanical engineering, electrical engineering, automotive dan office work atau perkantoran. Program pelatihan dikembangkan melalui 2 jalur, yaitu program standar dan non standar atau tailor made. Sistem pelatihan yang digunakan adalah sistem pemagangan untuk pelaksanaan program standar dan sistem institusional untuk program non standar.

Dari segi manajemen, bersama BLKI ini dikembangkan adanya manajemen komite bersama asosiasi pengusaha atau otorita kawasan industri. Disamping itu juga dikembangkan adanya "Joint Operation" antara BLK dengan lembaga pelatihan lain atau asosiasi profesi.

2.4 Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja Industri

pada awal mulanya tugas dan fungsi BLKI di atur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 181/ Men/ 1984 tanggal 26 Juli 1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja BLK/ KLK, dalam bab I pasal 1 dan pasal 2 yang menyebutkan bahwa BLK/ KLK adalah unit pelaksana teknis di bidang latihan kejuruan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Jawa Timur dan secara fungsional mendapat bimbingan dari Pusat Latihan Kerja (Puslatker) Departemen Tenaga Kerja.

Seiring dengan adanya Otonomi Daerah, maka di keluarkan Peraturan Daerah Nomor 35 tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja BLKI dimana dengan adanya Perda tersebut secara otomatis juga merubah tentang struktur organisasi dan tata kerja meskipun tidak berubah secara keseluruhan.

Selanjutnya BLKI Surabaya mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pelatihan tenaga kerja di bidang industri. Adapun dalam melaksanakan tugas sebagai penyelenggara pelatihan, maka tugas dari BLKI adalah:

- a. Penyusunan rencana. Program dan kerjasama pelatihan.
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji ketrampilan.
- c. Pemasaran program, fasilitas, produksi, jasa dan hasil pelatihan serta memberi layanan informasi pelatihan.
- d. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga.

Untuk melaksanakan atau menyelenggarakan tugas tersebut Balai Latihan Kerja Industri Surabaya memiliki fungsi memberikan latihan dalam berbagai macam kejuruan, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan berbagai macam ketrampilan di berbagai bidang industri, automotive, elektronika, tata niaga dan lain-lainnya dengan menggunakan fasilitas yang ada. Adapun maksud dari tugas dan fungsi BLKI adalah dalam rangka:

- a. Memenuhi pengisian kesempatan kerja.
- b. Meningkatkan produktifitas tenaga kerja.
- c. Mempersiapkan tenaga kerja wiraswata/ mandiri.
- d. Menyiapkan tenaga kerja magang maupun tenaga kerja terampil ke luar negeri.

2.5 Visi dan Misi BLKI

Balai Latihan Kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah lingkungan Departemen Tenaga Kerja mempunyai visi dan misi yang harus diembannya. Adapun visi dari BLKI adalah menyelenggarakan jasa pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri, serta penempatan tenaga kerja didalam maupun diluar negeri yang tertinggi di Indonesia.

Sedangkan misi dari di bagi menjadi 4 bagian. Dimana dari 4 bagian misi tersebut terdapat program-program aksi yang harus di laksanakan oleh BLKI. Misi dari BLKI tersebut adalah:

- I. Mengaplikasikan sistim manajemen pelatihan yang aktual. Program aksi yang di jalankan adalah:

- a. Menyelenggarakan program pelatihan dan peningkatan kualitas dengan pendekatan tren kompetensi kerja.
 - b. Mekanisme training dan arahan jabatan yang jelas.
 - c. Up dating data pelatihan.
 - d. Ekspose BLKI Surabaya.
 - e. Mengembangkan kurikulum.
 - f. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan.
 - g. Pengembangan sistim pelatihan.
 - h. Kemitraan dengan pihak ketiga.
 - i. Sistim administrasi yang transparan.
 - j. Sistim perhitungan pembiayaan yang accountable.
 - k. Pembiayaan pelatihan yang prograssif.
 - l. Evaluasi program.
2. Melayani jasa produksi dan konsultasi yang terbaik. Adapun program aksinya adalah sebagai berikut:
- a. Mengembangkan organisasi pelatihan.
 - b. Pendataan macam produk dan jasa pelatihan yang kondusif.
 - c. Penentuan strategi promosi pelatihan.
 - d. Pengembangan produk/ jasa unggulan.
 - e. Pengembangan jaringan pelayanan.
 - f. Analisa pasar (study kelayakan) tentang biaya.
 - g. Penyiapan perangkat lunak dan perangkat keras pelatihan.
 - h. Penentuan mekanisme kerja.
 - i. Memberi garansi, asuransi waktu dan biaya.
 - j. Standarisasi dan sertifikasi pelatihan.
3. Keseimbangan pertumbuhan dan keuntungan di BLKI Surabaya. Program aksi yang di jalankan adalah sebai berikut:
- a. Meningkatkan sisi\itim pemeliharaan peralatan dan fasilitas.
 - b. Up dating dan up grading peralatan sesuai dengan dunia industri.
 - c. Perbaikan Sistim evaluasi penyelenggaraan pelatihan.
 - d. Promosi.

- e. Penghargaan dan remunerasi.
 - f. Rekreasi, kesejahteraan dan kesegaran dalam tugas.
 - g. Menciptakan lingkungan BLKI Surabaya yang nyaman.
4. Mengembangkan pelayanan prima kepada masyarakat atau customer. Adapun program aksi yang di jalankan adalah sebagai berikut:
- a. Adanya Pusat Layanan Informasi (PLI).
 - b. Optimalisasi standard pelayanan melalui prinsip cepat, tepat, murah, dan terjangkau.
 - c. Membudayakan pribadi lokal.
 - d. Penyerderhanaan prosedur pelayanan.
 - e. Peningkatan mutu hasil kerja.
 - f. Meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.
 - g. Menggalakkan mekanisme umpan balik dari pelanggan.

2.6 Metode Pelatihan

Agar tujuan kegiatan pelatihan dapat tercapai secara optimal, digunakan beberapa pelatihan sebagai berikut :

1. Metode latihan yang berpusat pada instruktur
 - a. Ceramah
 - b. Ceramah bergambar
 - c. Demonstrasi
2. Metode latihan yang berpusat pada siswa
 - a. Tanya jawab
 - b. Praktek
 - c. Diskusi
3. On The Job Training atau praktek kerja di perusahaan yaitu setelah siswa mengikuti latihan di BLKI maka sebagai syarat untuk mendapatkan sertifikasi pelatihat, siswa diwajibkan untuk mengikuti praktek kerja di perusahaan selama kurang lebih 2 bulan. Setelah siswa dinyatakan lulus dan di beri sertifikat maka secara otomatis siswa akan terdaftar dalam bursa kerja.

Adapun komposisi materi latihan untuk semua kejuruan adalah : 30% teori dan 70% praktek.

2.7 Kepesertaan

Persyaratan siswa yang akan mengikuti latihan di Balai Latihan Kerja Industri Surabaya :

1. Minimal lulusan SMU/ SMK
2. Pria/ wanita yang memenuhi persyaratan kerja
3. Menyerahkan fotocopy ijazah yang dilegalisasi
4. Menyerahkan Surat Kelakuan Baik dari kepolisian
5. Menyerahkan fotocopy kartu pencari kerja AK. 1 (kartu kuning)
6. Menyerahkan foto 4X6 (2lembar) dan 3X4 (2 lembar)
7. Telah dinyatakan lulus tes masuk (tulisan dan wawancara)

Pendaftaran dilaksanakan setiap hari kerja di Balai Latihan Kerja Industri Surabaya atau melalui/ dengan surat pengantar dari Kandepnaker/ Disnaker tempat calon peserta berdomisili :

Senin-kamis : Jam 07.30-14.30

Jumat : Jam 08.30-11.00

2.8 Populasi Siswa

Para siswa yang akan di tampung untuk mengikuti latihan di BLKI adalah sebagai berikut:

1. Pencari kerja/ remaja lulus SMU atau SMK yang berminat dalam bidang industri tertentu sesuai dengan kemampuan, keadaan dan kondisi setempat. Sebagai calon tenaga kerja yang akan terjun ke dunia kerja.
2. Lulusan Diploma serta sarjana strata I yang ingin meningkatkan kemampuan dan potensinya yang lebih tinggi.
3. Tenaga kerja yang sedang atau sudah bekerja sebagai karyawan pada suatu instansi, tetapi masih memerlukan latihan untuk meningkatkan ketrampilannya. Perusahaan yang dimaksudkan adalah perusahaan

yang telah menjalin kerjasama dengan BLKI untuk membina karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. Dilakukan sebagai upaya penyegaran, peningkatan dan pengembangan kemampuan, sikap dan ketrampilan kerjanya agar mereka semakin ahli dalam menangani pekerjaan baru di mana ia nantinya kan ditugaskan atau dipromosikan.

2.9 Program-program yang dilaksanakan di BLKI Surabaya.

2.9.1 Paket Pelatihan Standart

a. Pelatihan Institusional

Paket latihan ini dananya berasal dari pemerintah melalui APBN dan dilaksanakan di dalam work shop Balai Latihan Kerja Industri Surabaya sendiri, paket ini terdiri dari :

- a. Paket 960 jam latihan
- b. Paket 600 jam latihan
- c. Paket 320 jam latihan

Dengan komposisi tiap paket 70% praktek dan 30% teori, untuk mengisi lowongan jabatan pekerjaan di perusahaan.

b. Pelatihan Non Institusional

Jenis pelatihan ini dilaksanakan di luar Balai Latihan Kerja Industri Surabaya atau di mana masyarakat tinggal yang didanai oleh pemerintah (APBN), paket ini umumnya lebih pendek dari pelatihan instirusional :

- a. Paket 320 jam latihan
- b. Paket 160 jam latihan
- c. Paket 40 jam latihan

2.9.2 Program D III Depnaker- Fakultas Teknik Industri ITS Surabaya

Konsep pendidikan dan pelatihan ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja di dunia industri di mana perencanaan ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari tingkat pendidikan termasuk pendidikan tinggi khususnya tenaga ahli madya. Kebutuhan pasar kerja dari tingkat pendidikan termasuk pendidikan tinggi khususnya tenaga ahli madya. Kebutuhan pasar kerja dari tingkat

pendidikan harus dirancang secara terintegrasi dengan memperhatikan tujuan dan sarana industri, sampai saat ini kebutuhan rasio antara sarjana teknik memerlukan 4-5 alumni D III (ahli madya) dalam melaksanakan tugasnya. Pada saat ini rasio lulusan sarjana terhadap D III berkisar antara 1-1,5 saja. Dalam rangka memenuhi ketidakseimbangan tersebut dengan potensi dan fasilitas yang ada, BLKI Surabaya bekerja sama dengan ITS mendirikan program D III Teknik Industri, adapun fasilitas program tersebut adalah :

1. Workshop terdiri dari mesin konvensional maupun non konvensional, las dengan berbagai klasifikasi
2. Laboratorium metalurgi dan fisika
3. Studio gambar
4. Laboratorium Pneumatik/ Elektro Pneumatik
5. Laboratorium PLC
6. Ruang Komputer CAD/ CAM dan Auto Cad
7. Perpustakaan

Dengan fasilitas tersebut BLKI Surabaya menyelenggarakan program studi dengan konsentrasi pada bidang rekayasa sebagai berikut :

1. Mesin Produksi
2. Elektro Industri

Maksud dan tujuan program ini adalah :

Menyiapkan peserta didik menjadi tenaga yang profesional pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat memecahkan permasalahan dengan penerapan pengetahuan dan teknologi serta dapat bekerja secara prosedur industri, baik nasional maupun internasional, berwawasan global, kreatif, inovatis, terampil dan teruji.

2.9.3 Pelatihan Swadana

Jenis pelatihan ini untuk mengantisipasi keadaan karena dana APBN yang dialokasikan untuk penyelenggaraan pelatihan di BLKI Surabaya sangat terbatas dibanding dengan kapasitas yang ada sehingga antara pendaftar dengan anggaran yang ada tidak mencukupi dibanding jumlah peminat, maka BLKI membuat paket program untuk masyarakat dalam meningkatkan pelatihan untuk mengembangkan

ketrampilan yang diminati pada berbagai kejuruan yang ada, perlakuan serta standart keluarannya sama yaitu sesuai dengan kualifikasi akhir yang harus dicapai. Untuk paket ini dibuka semua jurusan yang memiliki dan lama latihannya diprogram lebih pendek yaitu sekitar 320 jam pelajaran @ 45 menit.

2.9.4 Kerjasama Pihak Ketiga/ Perusahaan

Paket pelatihan ini dilaksanakan di BLKI Surabaya mengikuti sistem Tailor Made Curriculum, sehingga BLKI Surabaya mengikuti apa yang diharapkan dari segi waktu, jumlah peserta kualifikasi dan lain sebagainya ditentukan oleh perusahaan. Pelatihan jenis ini bisa dilakukan di perusahaan maupun BLKI Surabaya dan dananya berasal dari sponsor perusahaan, juga dipikirkan bahwa perusahaan yang maju dan sukses tetapi lingkungannya kumuh menghadapi problem kesenjangan sosial ekonomi dengan lingkungannya dan harus membantu mengangkat harkat dan martabat lingkungan dengan membiayai pelatihan dan pengembangan wilayah.

2.10 Produk Jasa

Pelayanan jasa yang sampai saat ini dilaksanakan dan dikembangkan meliputi jasa sebagai berikut :

2.10.1 Konsultan

Sebagai salah satu lembaga pelatihan pemerintah Balai Latihan Kerja Industri Surabaya sekaligus menjadi konsultan pelatihan lembaga lain, adapun jasa yang diberikan adalah :

1. Desain Kurikulum Pelatihan
2. Desain Program Pelatihan
3. Analisa Jabatan
4. Sertifikasi Las
5. Inspeksi Las
6. Supervisory Training
7. Pengurusan SIO
8. Uji Ketrampilan/ sertifikasi Nasional

2.10.2 Bursa Kerja Khusus (BKK)

Tugas dari unit ini adalah untuk menyalurkan, menempatkan exs lulusan Balai Latihan Kerja Industri Surabaya ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Sejak awal kegiatan pelatihan, BKK telah menumpilkan informasi pasar kerja dari perusahaan tentang pelatihan yang sedang berjalan dan kapan mereka/ peserta pelatihan selesai, sehingga mereka diharpkan antara kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dengan lulusan BLKI Surabaya akan ada kesesuaian. Tugas ini juga sekaligus membantu tugas Bidang Penempatan Tenaga Kerja DEPNAKER.

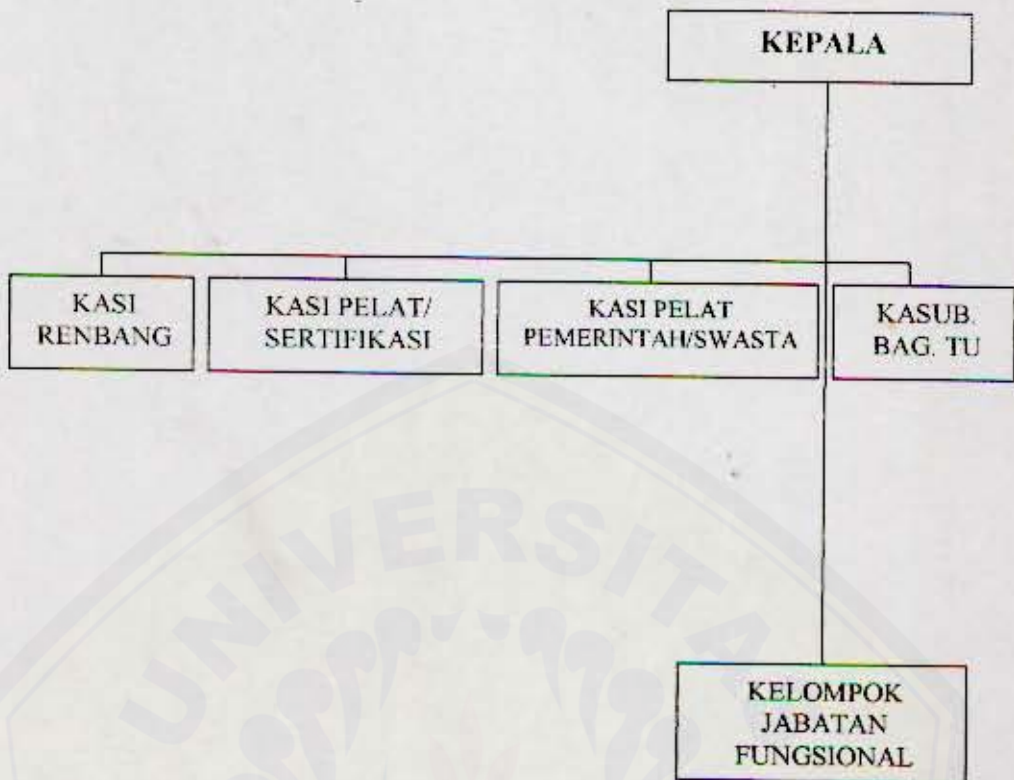
2.11 Struktur Organisasi BLKI Surabaya

BLKI sebagai suatu organisasi tentunya mempunyai susunan dan bentuk kerjasama didalam kesatuan gerak kegiatannya dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dikemukakan oleh Siagian dalam Soemardhi (1996:27) bahwa:

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam ikatan hirarki, dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau beberapa oarang yang di sebut pimpinan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Dari pengertian tersebut diatas dapatlah di mengerti bahwa untuk mencapai tujuan di perlukan kerjasama antar anggota secara hakmonis. Untuk itulah maka di perlukan pembagian tugas serta wewenang yang tertuang dalam organisasi.

Demikian pula BLKI Surabaya sebagai organisasi mempunyai susunan pembagian tugas dan wewenang tertuang dalam bentuk struktur organisasi BLKI sesuai Peraturan Daeran Nomor 35 tahun 2000 adalah sebagai berikut:



Setelah kita melihat struktur organisasi di BLKI Surabaya, maka selanjutnya penulis jelaskan masing-masing tugas dari bagiannya, sebagai berikut:

1. BLKI Surabaya di pimpin seorang kepala. Membawahi semua bagian dan di bantu oleh beberapa unit yaitu:

1.1 Kasi renbang/ Perencanaan dan Pengembangan.

1.2 Kasi pelatihan atau sertifikasi

1.3 Kasi pelatihan pemerintah atau swasta.

1.4 Kasubag. tata usaha.

1.5 Kelompok jabatan fungsional.

Sehingga dalam hal ini kepala bertanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan dalam BLKI.

2. Kasi renbang atau Perencanaan dan pengembangan.

Kasi renbang mempunyai tugas merencanakan dan mengembangkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kasi renbang juga melaksanakan koordinasi, prnyusunan rencana dan program, penyusunan perencanaan tenaga

kerja daerah serta evaluasi dan laporan, dimana dalam pelaksanaannya ditunjang oleh dana rutin dan pembangunan.

3. Kasi pelatihan atau sertifikasi.

Kasi pelatihan atau sertifikasi mempunyai tugas mengurus tentang sertifikasi pelatihan yaitu pemberian sertifikat kepada siswa pelatihan yang telah dinyatakan lulus dari pelatihan.

4. Sub bagian tata usaha.

Mengkoordinasikan kegiatan urusan kepegawaian dan keuangan, urusan umum serta seksi penyusunan program laporan.

4.1 Urusan Kepegawaian.

Melaksanakan pembuatan surat perintah tugas, monitoring pendidikan/kursus dan latihan pegawai, pengusulan kenaikan pangkat, ijin cuti, pembinaan disiplin serta kegiatan lainnya.

4.2 Urusan Keuangan.

Melaksanakan pengelolaan anggaran rutin dan proyek (DIK, DIP, kerjasama pihak III, serta penerimaan lainnya).

4.3 Urusan Umum.

Menyelenggarakan administrasi surat menyurat, pemeliharaan dan inventarisasi serta kegiatan lainnya.

4.4. Seksi Penyusunan Program dan Laporan.

Melaksanakan pendaftaran calon siswa, penyelenggaraan test, penerimaan calon siswa baru, mengkoordinasikan kegiatan pelatihan baik DIP, kerjasama pihak III, maupun PTC, memonitor kegiatan On The Job Training, bursa kerja/ penempatan siswa serta kegiatan lainnya.

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok pelatih/ instruktur/ mentor yang mempunyai tugas memberi pelatihan atau bertugas memberi bimbingan kepada siswa atau peserta.

2.12 Keadaan Pegawai BLKI Surabaya

Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar perlu adanya sejumlah pegawai yang mencukupi baik kualitas maupun kuantitasnya. Sampai

tahun 2000 BLKI Surabaya mempunyai pegawai dengan jumlah 102 orang, dengan susunan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai BLKI Surabaya di Rinci Menurut Pendidikan.

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)
1.	SD	3
2	SLTP	2
3	SLTA	27
4.	Perguruan Tinggi:	
-	Sarjana Muda	8
-	S1	60
-	S2	2
JUMLAH		102

Sumber: Data Sekunder BLKI 2000

Di lihat dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa dari sudut pendidikan, maka pegawai BLKI Surabaya sebgaaian besar terkonsentrasi pada tingkat pendidikan perguruan tinggi yaitu sarjana muda, sarjana strata 1 dan sarjana strata 2. Dapat di ketahui pula bahwa pegawai di BLKI surabaya dari segi jabatan adalah 5 orang tenaga struktural, 65 orang tenaga fungsional atau instruktur dan 32 orang staff atau tenaga administrasi.

2.13 Keadaan Fasilitas Latihan

Fasilitas latihan adalah merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan latihan kerja. Fasilitas latihan harus mencukupi kebutuhan teori maupun untuk praktek. Tanpa fasilitas latihan yang cukup kuantitas dan kualitas, maka akan sulit tercapai suatu atrget ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan ketrampilan yang ada dalam lowongan pekerjaan.

Fasilitas latihan berupa bangunan dapat kita lihat di bawah ini:

1. Tanah seluas 46.470 m²
2. Beberapa bangunan antara lain:
 - 2.1 Gedung PTC X

- 2.2 Gedung Pncumatic
- 2.3 Bengkel Listrik
- 2.4 Ruang tata usaha
- 2.5 Bengkel Elektro
- 2.6 Kantor
- 2.7 Bengkel Las/ Shet Metal
- 2.8 Bengkel Mesin Shop
- 2.9 Bengkel Automotive

Untuk keperluan dan kelengkapan sarana operasional masing-masing bengkel mempunyai peralatan latihan baik teori maupun praktek yang disesuaikan dengan kejuruannya masing-masing. Disamping fasilitas berupa peralatan, juga dilengkapi dengan bahan-bahan yang di perlukan untuk praktek sesuai dengan kejuruannya masing-masing.

2.14 Macam-Macam Kejuruan di BLKI

Dalam memenuhi berbagai macam jenis ketrampilan yang di butuhkan oleh masyarakat baik masyarakat pencari kerja maupun masyarakat pemakai tenaga kerja. Perlu adanya berbagai macam latihan kejuruan yang dilaksanakan di BLKI Surabaya. BLKI Surabaya mempunyai beberapa bidang kejuruan dengan sub bidang kejuruan latihan sebagai berikut:

1. Automotive, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 1.1 Mesin Diesel
 - 1.2 Mesin Bensin
 - 1.3 Sepeda Motor
 - 1.4 Body Repair
2. Teknologi Mekanik, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 2.1 Bubut
 - 2.2 Frais
 - 2.3 Serap
 - 2.4 CNC (Computer Numerically Control)
 - 2.5 Pemipaian

- 2.6 Las Karbit
- 2.7 Las CO₂
3. Listrik, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 3.1 Instalasi penerangan
 - 3.2 Listrik tenaga
 - 3.3 Teknik pendingin
 - 3.4 Wekkel (gulung dinamo)
 - 3.5 Elektro industri
4. Elektronika, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 4.1 Teknik Audio System
 - 4.2 Teknik Elektronika Industri
 - 4.3 Teknik televisi
5. Konstruksi, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 5.1 Konstruksi bangunan batu dan kayu
 - 5.2 Production Training Centre
 - 5.3 Furniture/mebelair
6. Gambar Teknik, dengan sub kejuruan sebagai berikut:
 - 6.1 Gambar teknik bangunan dan mesin
 - 6.2 Gambar teknik listrik dan elektronika
7. Pncumatik Hidrolik
8. Tata Niaga, dengan sub kejuruan:
 - 8.1 Sekretaris
 - 8.2 Administrasi Perkantoran
 - 8.3 Akuntansi
 - 8.4 Bahasa Inggris, Mandarin, Jepang, Jerman.
9. Perhotelan, dengan sub kejuruan:
 - 9.1 Food Beverage
 - 9.2 Room Division
10. Aneka Kejuruan, dengan sub kejuruan:
 - 10.1 Bordir
 - 10.2 Menjahit

2.15 Materi Pelatihan Bidang Kejuruan

Adapun materi yang diberikan sesuai dengan masing-masing bidang kejurumannya. Materi yang diberikan berupa 30% teori dan 70% berupa praktek, sehingga dalam pelatihan ini lebih banyak menekankan pada praktek daripada teori. Materi inti pada masing-masing bidang kejuruan adalah sebagai berikut :

1. Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik, dengan materi teori dan Praktek sebagai berikut :
 - a. Pengetahuan serta penggunaan bahan
 - b. Menggambar teknik
 - c. Pengetahuan dan penggunaan mesin
 - d. Pengukuran
 - e. Mengatasi Gangguan
 - f. Menggunakan alat dan peralatan kerja bangku
 - g. Melakukan pemeliharaan alat
 - h. Membuat bentuk-bentuk pekerjaan
2. Bidang Kejuruan Tata Niaga dengan materi teori dan praktek :
 - a. Mengetik
 - b. Office Routine
 - c. Akuntansi
 - d. Bahasa Inggris
 - e. Korespondensi
 - f. Filling
 - g. Komputer
 - h. Fungsi-fungsi peralatan kantor
3. Bidang Kejuruan Listrik dengan materi teori dan praktek :
 - a. Kelistrikan
 - b. Mesin listrik
 - c. Membaca gambar
 - d. Pemasangan
 - e. Pengukuran
 - f. Bahan dan alat

- g. Teori pendingin
 - h. Mengatasi kerusakan
4. Bidang Kejuruan Automotive dengan materi dan praktek sebagai berikut :
- a. Mesin
 - b. Kelistrikan
 - c. Chassis
 - d. Alat-alat ukur
 - e. Pemeliharaan
 - f. Mengatasi gangguan
 - g. Perawatan perlengkapan peralatan bengkel
 - h. Bongkar pasang mesin

Dengan melihat adanya berbagai macam kejuruan dengan masing-masing materi yang diberikan sesuai dengan bidang keahlinya, maka di harapkan BLKI dapat menyediakan tenaga terampil pada macam-macam bidang pekerjaan. Diharapkan juga agar BLKI dapat mencetak tenaga kerja terampil yang siap pakai maupun untuk melakukan suatu kegiatan usaha apabila mereka telah menamatkan latihan di BLKI.

Demikianlah gambaran secara garis besarnya tentang BLKI Surabaya baik mengenai latar belakang berdirinya, tugas dan fungsi BLKI, Visi dan misi BLKI, jenis latihan, persyaratan siswa, populasi siswa, struktur organisasi, keadaan pegawai, keadaan fasilitas latihan dan kejuruan yang ada di BLKI Surabaya. Dengan keadaan demikian diharapkan BLKI dapat melaksanakan atau menyumbangkan ketrampilan pada angkatan kerja yang belum bekerja sehingga mereka dapat bekerja lebih mandiri dan profesional.

BAB III KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden sebagai calon tenaga kerja mempunyai karakteristik yang khas yang menarik untuk diungkapkan. Sebagai calon tenaga kerja, mereka haruslah dipersiapkan dan dibekali dengan berbagai ketrampilan dan pengetahuan yang tentunya sesuai dengan bidang keahlian yang telah dimilikinya serta sesuai dengan kebutuhan bidang industri dan lapangan pekerjaan yang banyak dibutuhkan sehingga mereka nantinya dapat menjadi tenaga kerja yang terampil, profesional dan ahli dibidangnya. Hal ini merupakan upaya untuk mengetahui latar belakang responden berkaitan dengan tujuan penelitian ini. Adapun karakteristik responden adalah meliputi :

- a. Usia
- b. Jenis kelamin responden
- c. Daerah asal
- d. Jenis pendidikan
- e. Motivasi atau alasan responden
- f. Pengalaman kerja responden sebelum mengikuti BLK
- g. Keahlian responden sebelum mengikuti kursus latihan kerja

Dari semua karakteristik responden tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel-tabel sehingga memudahkan bagi penulis dalam menjelaskan data-data yang terkumpul dalam penelitian.

3.1 Usia Responden

untuk mengklasifikasikan tingkat usia responden, selain berdasarkan pada data-data yang penulis peroleh di lapangan juga tidak lain berdasarkan pada angkatan kerja baru yang rata-rata mereka berada pada golongan usia muda. Karena rata-rata mereka adalah baru lulus sekolah menengah antara satu sampai tiga tahun yang rata-rata mereka baru pertama kali mencari pekerjaan meskipun mereka pernah bekerja tetapi itu dirasa tidak sesuai dengan keahliannya.

Tabel. 3 Keadaan Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18	8	25
2.	19	11	34
3.	20	7	22
4.	21	6	19
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2001

Pada tabel 4 menggambarkan bahwa responden yang berumur 19 tahun menunjukkan proporsi tertinggi, sebanyak 11 responden (34%) sedangkan responden yang berusia 18 tahun sebanyak 8 orang responden (25%). Pada usia 20 dan 21 tahun masing-masing menggambarkan bahwa usia 20 tahun sebanyak 7 orang responden (22%) dan usia 21 tahun sebanyak 6 orang responden (19%).

Dari data tersebut diketahui bahwa rata-rata remaja menyelesaikan sekolah lanjutan atas pada usia antara 18 dan 19 tahun. Sedangkan pada usia 20 dan 21 tahun rata-rata mereka telah lulus dari sekolah lanjutan selama 2 atau 3 tahun. Kenyataan ini menunjukkan bahwa responden sadar akan pentingnya latihan kerja yang nantinya dapat meningkatkan ketrampilan dan potensi mereka untuk mempersiapkan diri dalam bekerja. Selain itu juga bertujuan akan nantinya mereka kelak dapat menjadi tenaga kerja yang produktif.

3.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin yang dimaksud dalam hal ini berkaitan dengan minat responden terhadap suatu bidang kejuruan. Karena disamping setiap orang mempunyai minat yang berbeda terhadap suatu bidang juga penulis ingin melihat ketertarikan bidang yang diminati antara responden laki-laki dan responden perempuan. Untuk lebih mengetahui tentang jenis kelamin responden dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel. 4 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	87,5
2.	Perempuan	4	12,5
Jumlah		32	100,0

Sumber : Data Primer, 2001

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa proporsi terbanyak terdapat pada responden laki-laki yaitu sebanyak 28 orang responden (87,5%), sedangkan responden perempuan hanya terdapat 4 orang responden saja (12,5%). Hal ini disebabkan karena mayoritas jurusan dalam BLK kebanyakan adalah jurusan teknik. Sehingga responden laki-laki lebih banyak masuk pada jurusan teknik, sedangkan responden perempuan banyak berminat pada jurusan non teknik seperti tata niaga dan perhotelan. Kalaupun ada responden laki-laki yang berminat pada jurusan teknik itupun hanya sebagian kecil saja. Mereka lebih cenderung untuk memilih bidang teknik daripada non teknik.

Dari gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih menyukai jurusan non teknik yang pada akhirnya mereka akan berkecimpung dalam bidang tata usaha atau administrasi kantor sedangkan responden laki-laki lebih menyukai pada bidang tekniknya atau lapangan.

Kenyataan ini juga dapat menggambarkan bahwa masih terjadi perbedaan antara bidang yang diminati oleh laki-laki dan perempuan. Dimana masih jarang dari responden perempuan yang berminat pada bidang yang ditekuni oleh laki-laki. Tetapi tidak sebaliknya, ternyata ada responden laki-laki yang berminat pada bidang non teknik seperti tata niaga dan perhotelan meskipun jumlahnya tidaklah sebanyak pada jurusan teknik.

3.3 Daerah Asal Responden

Sebagai lembaga yang berupaya mandidik dan memberikan latihan kerja, BLK tidak saja diikuti oleh orang-orang tertentu dari satu daerah asal kota Surabaya saja, akan tetapi setiap orang dengan persyaratan tertentu dapat mendaftarkan diri dan mengikuti latihan kerja di BLK. Untuk lebih jelasnya

tentang daerah asal responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Daerah Asal Responden.

No.	Daerah asal	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Surabaya	13	41
2.	Luar kota Surabaya	19	59
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2001

Dengan melihat tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari sejumlah 32 responden sebanyak 19 orang (59%) berasal dari luar kota Surabaya, sedangkan sisanya sebanyak 13 orang responden (41%) berasal dari Surabaya. Responden yang berasal dari luar Surabaya adalah berasal dari Sidoarjo, Gresik, Blitar, Mojokerto, Kediri dan Madiun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta BLK berasal dari luar kota Surabaya. Ini membuktikan bahwa jarak bukanlah masalah bagi mereka untuk meningkatkan potensi dan kemampuan mereka.

3.4 Jenis Pendidikan Responden.

Jenis pendidikan responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan responden yang termasuk dalam Sekolah Menengah Umum atau sekolah kejuruan yang sederajat, misalnya STM dan SMEA. Pendidikan sangatlah diperlukan karena BLK membatasi pendidikan siswa minimal adalah lulusan SMU atau kejuruan pada hampir semua jurusan kecuali jurusan aneka jurusan seperti menjahit, bordir dan bangunan. Adapun jenis pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 6 Jenis Pendidikan Responden.

No.	Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMU	3	9,4
2.	STM	25	78,1
3.	SMEA	4	12,5
Jumlah		32	100,0

Sumber: Data Primer 2001

Jika dilihat dari tabel tersebut akan terlihat mengenai jenis pendidikan responden. Disini terlihat bahwa responden adalah lulusan SMU dan sekolah Menengah Kejuruan. Disebabkan karena disamping BLKI hanya menerima minimal lulusan SMU dan kejuruan pada bidang-bidang kejuruan tertentu, penulis juga memberikan batasan-batasan atau syarat-syarat bagi responden yaitu lulusan SMU atau Kejuruan.

Menyimak data diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden lulus dari STM sebanyak 24 orang (75%) kemudian 5 orang responden (15,6%) lulus SMEA dan 3 orang responden lulusan SMU. Siswa BLK yang berada dalam kejuruan automotive, listrik dan teknologi mekanik kebanyakan adalah lulusan STM, meskipun ada 2 orang yang berasal dari SMU masuk pada kejuruan teknik dan 1 orang masuk jurusan tata niaga. Sedangkan siswa BLK yang lulusan SMEA, masuk pada jurusan tata niaga. Bagi siswa lulusan STM dan SMEA tersebut berkaitan dengan apa yang pernah mereka peroleh di masa sekolah, sehingga mereka menerapkan praktek dan teori yang mereka peroleh kedalam latihan kerja yang ada di BLK sehingga dapat dijadikan bekal untuk memasuki dunia kerja. Pada umumnya mereka ingin memperdalam ilmu yang pernah diperoleh pada pendidikan formal dengan tujuan agar mereka lebih terampil dalam memasuki dunia kerja.

Bagi mereka yang lulusan SMU yang mengikuti program latihan BLK mempunyai pandangan bahwa dengan belajar serta latihan dan mempraktekkannya secara teratur, mereka juga mempunyai kemampuan yang tidak jauh berbeda dengan mereka yang lulusan kejuruan yaitu STM dan SMEA.

3.5 Motivasi Responden Mengikuti BLK

Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan atau daya gerak yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, baik itu yang datangnya dari dalam dirinya sendiri maupun yang datangnya dari luar dirinya. Motivasi menurut Sedarmayanti (2001:66) dapat diartikan "sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu". Sehingga motivasi dapat disebabkan oleh berbagai macam sebab, akan tetapi pada dasarnya sebagian besar motivasi seseorang tersebut dipengaruhi oleh dorongan akan pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari. Selanjutnya untuk mengetahui motivasi dari responden dalam penelitian ini dapat penulis gambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Motivasi Responden Mengikuti BLK

No.	Motivasi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Saran orang tua	3	9,4
2.	Menambah pengetahuan/ ketrampilan	24	75,0
3.	Agar cepat bekerja/ mencukupi kebutuhan sendiri.	5	15,6
Jumlah		32	100,0

Sumber : Data Primer, 2001

Dari gambaran tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang responden (75%) sebagian besar responden termotivasi untuk mengikuti BLK adalah untuk menambah pengetahuan/ keterampilan. Adapun sebanyak 5 orang responden (15,6%) mempunyai motivasi atau alasan yang berbeda yaitu ingin cepat bekerja atau mencukupi kebutuhan sendiri. Sedangkan sisanya sebanyak 3 orang responden (9,4%) menyatakan motivasi atau alasannya yaitu karena mengikuti saran orang tua, dikarenakan orang tua berkeinginan agar anaknya kelak cepat untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu peran orang tua masih sangat dibutuhkan dalam memberikan arah pada pemilihan pekerjaan anak. Karena pada awal seorang anak memilih pekerjaan sangatlah membutuhkan orang

tua untuk mengarahkannya sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa orang tua peran tua masih sangat dibutuhkan untuk menentukan jalan hidupnya nanti.

3.6 Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman kerja yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang pernah ditekuni responden sebelum mengikuti program latihan kerja. Guna mengetahui gambaran secara lebih jelasnya mengenai data status pengalaman kerja sebelumnya, maka dapatlah kita simak pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Pengalaman Kerja Responden

No.	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Operator mesin	1	3,1
2.	Pengawas lapangan	1	3,1
3.	Karyawan pabrik	2	6,3
4.	Belum pernah bekerja	28	87,5
Jumlah		32	100,0

Sumber : Data Primer, 2001

Berdasarkan tabel diatas dari 32 orang responden belum pernah bekerja atau tidak mempunyai pengalaman kerja sebanyak 28 orang responden (87,5%) sedangkan 4 orang responden pernah bekerja baik sebagai operator mesin, pengawas lapangan maupun karyawan pabrik.

Dari 4 orang responden yang pernah bekerja dapat dirinci sebagai berikut : Responden yang pernah bekerja sebagai operator mesin dan pengawas lapangan sebanyak 1 orang responden (3,1%) sedangkan yang pernah bekerja sebagai karyawan pada sebuah pabrik sebanyak 2 orang responden (6,3%). Adapun responden yang belum pernah bekerja sebelum mengikuti BLK sebanyak 28 orang responden (87,5%). Bagi responden yang belum pernah bekerja disebabkan mereka baru lulus dari sekolah lanjutan atas. Sedangkan bagi mereka yang telah mempunyai pengalaman kerja, dapat dipastikan bahwa mereka menjadi peserta atau siswa BLK dengan harapan akan memperoleh keterampilan untuk dijadikan bekal untuk memasuki lapangan kerja

3.7 Bidang Keahlian Responden

keahlian adalah suatu bidang ketrampilan yang dimiliki oleh responden. Bidang keahlian yang dimaksudkan disini adalah apakah jurusan yang dipilih oleh responden sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sebelum mengikuti kursus latihan kerja dalam BLK. Bidang keahlian bisa diperoleh responden melalui pendidikan formal yang pernah dijalani oleh responden. Apabila sebelumnya responden belum pernah menguasai suatu bidang ketrampilan, maka jurusan yang diambilnya bisa didasarkan pada banyak faktor. Untuk lebih mengetahui dengan jelas mengenai penguasaan responden terhadap suatu keahlian dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel. 9 Penguasaan Bidang Keahlian Responden

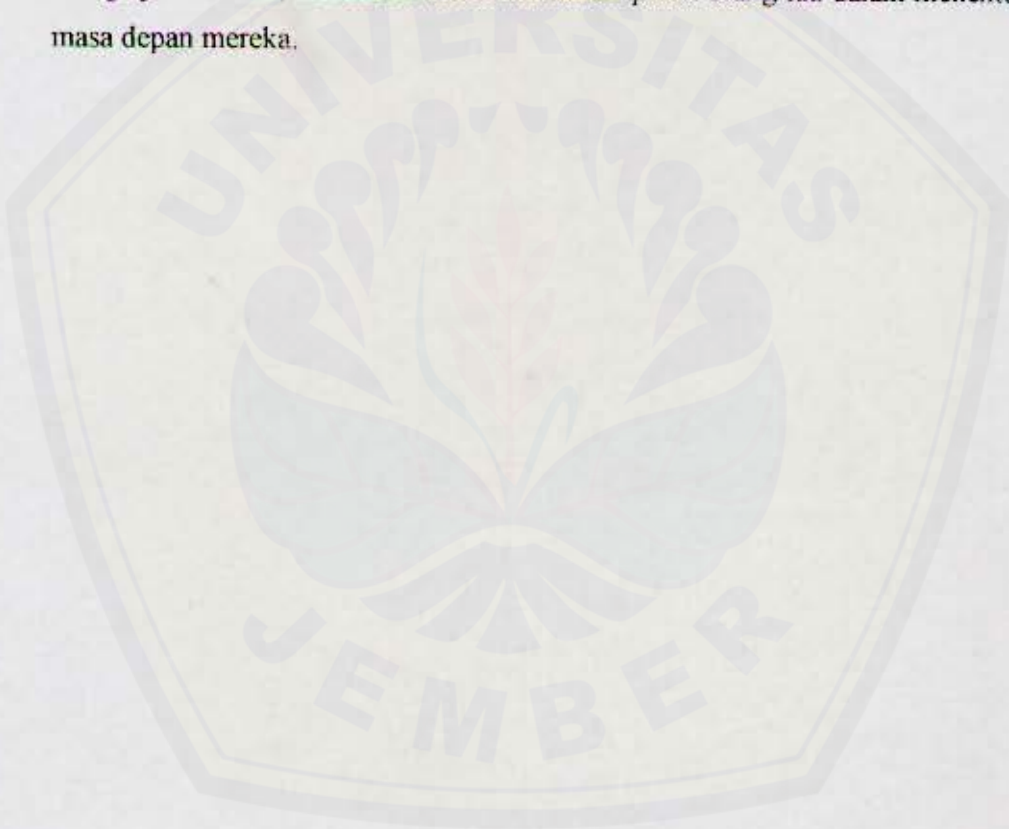
No.	Penguasaan Keahlian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Menguasai	29	90,6
2.	Tidak Menguasai	3	9,4
	Jumlah	32	100,0

Sumber : Data Primer, 2001

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menguasai suatu bidang keahlian sebanyak 25 orang responden (78,1%) sedangkan hanya 7 orang responden (21,9%) saja yang tidak menguasai suatu bidang keahlian. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa dari 25 orang responden (78,1%) tersebut berasal dari STM dan SMEA, dimana mereka telah mempunyai suatu bidang keahlian sesuai dengan pendidikan formal yang diselesaikannya dan yang tidak menguasai suatu bidang keahlian berasal dari SMU yaitu sebanyak 3 orang responden (9,4%) dan 4 responden yang berasal dari sekolah kejuruan tersebut juga menyatakan bahwa meskipun mereka juga berasal dari sekolah menengah umum tetapi mereka masih belum menguasai bidang yang mereka tekuni sekarang ini.

Bagi siswa yang sebelumnya telah menguasai suatu bidang keahlian, mereka menyatakan bahwa bidang kejuruan yang dipilihnya sekarang ini sesuai dengan keahlian responden sebelumnya. Karena mayoritas responden berasal dari

sekolah kejuruan yaitu STM dan SMEA dengan bidang kejuruan yang sama sehingga mereka hanya tinggal memperdalam keahlian yang telah mereka miliki sebelumnya. Sedangkan bagi siswa yang tidak memiliki keahlian sebelumnya, rata-rata mereka memilih jurusan berdasarkan banyaknya pasar kerja yang dibutuhkan, yaitu sebanyak 2 responden (6,25%). Dan pada responden yang memilih berdasarkan atas pilihan orang tua sebanyak 1 responden (3,1%). Berdasarkan data yang penulis peroleh bahwa tidak ada responden yang memilih pekerjaan karena alasan mengikuti teman. Bagi responden yang memilih jurusan berdasarkan atas pilihan orang tua ini membuktikan bahwa meskipun mereka akan menginjak dewasa, mereka masih memerlukan peran orang tua dalam menentukan masa depan mereka.





BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil temuan penelitian yang telah dideskripsikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pada bidang kejuruan Teknologi Mekanik hampir semua responden mempunyai kemampuan paham yaitu sebanyak 50,0%.
2. Pada bidang kejuruan Tata Niaga, responden dapat menguasai materi dengan kemampuan paham sebanyak 60,0%.
3. Sedangkan pada bidang kejuruan Listrik dimana pada bidang kejuruan ini merupakan suatu bidang dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Responden pada bidang kejuruan ini mempunyai kemampuan kurang paham lebih banyak dibandingkan dengan bidang yang lain. Adapun kemampuan paham responden sebanyak 42,9%.
4. Dibandingkan dengan bidang yang lain, bidang kejuruan automotive paling banyak terdapat responden dengan kemampuan kurang paham sebanyak 58,3%.
5. Berdasarkan kemampuan dari tiap-tiap bidang kejuruan, maka terlihat bahwa materi pelatihan sedikit maupun banyak telah dapat diterima oleh siswa pelatihan dengan kemampuan siswa paham terhadap materi sebanyak 43,8%

5.2 Saran

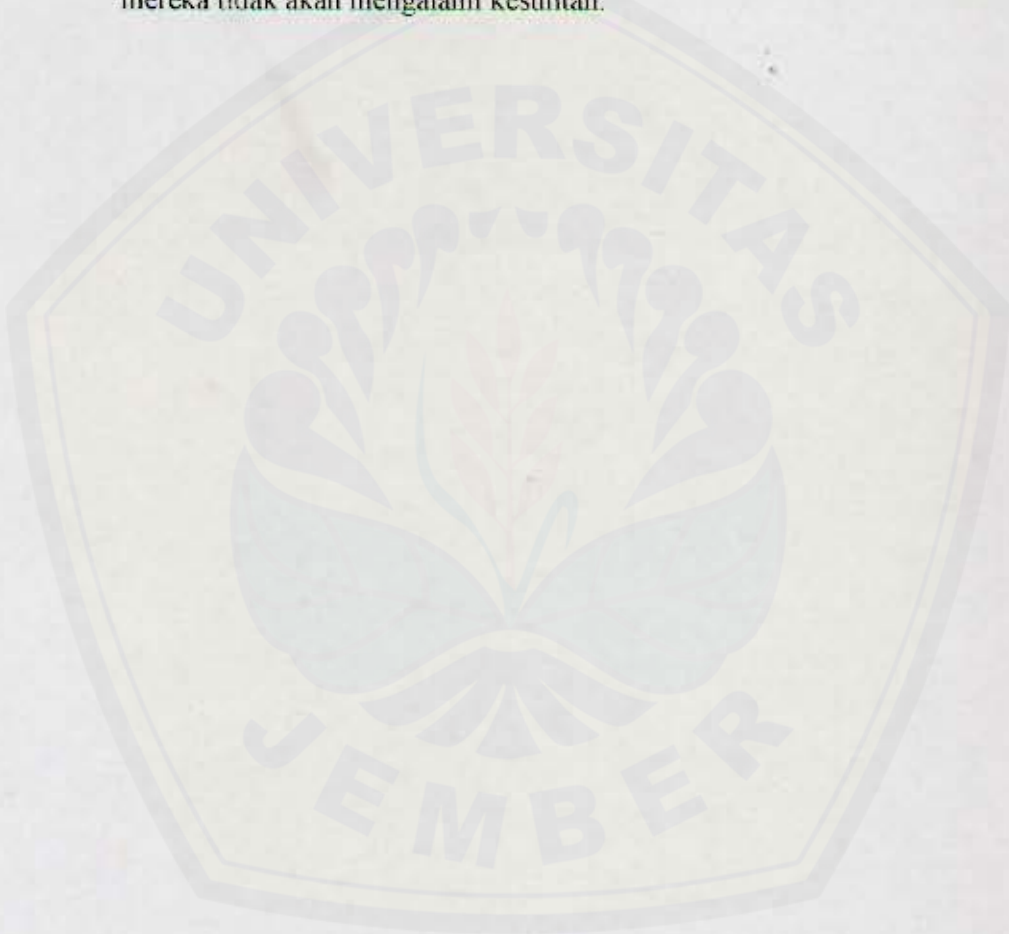
Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian di atas maka selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat masih terdapatnya siswa atau responden pada tiap-tiap kejuruan yang mengalami kesulitan dalam menerima materi yang disampaikan, maka untuk dapat lebih meningkatkan kemampuan dari siswa pelatihan dengan cara pengefektifan program tersebut dengan mengajarkan materi yang belum dimengerti dengan lebih intensif sehingga siswa yang belum jelas dalam menangkap materi yang disampaikan dapat lebih mudah dalam menerima

materi. Selain itu dapat pula diupayakan melalui penambahan jam latihan pada kurikulum pelatihan untuk masing-masing bidang khususnya pada bidang-bidang tertentu dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Sehingga mereka dapat lebih intensif dalam mengetahui permasalahan atau kesulitan yang belum mereka mengerti.

2. Adanya monitoring bagi siswa-siswa sekolah menengah umum yang mengalami kesulitan dalam program latihan kerja hendaknya lebih diintensifkan agar mereka lebih bisa mengikuti materi-materi yang disampaikan oleh instruktur, mengingat kemampuan mereka yang berbeda-beda dan belum terbiasanya mereka menghadapi latihan seperti sekarang ini membutuhkan bimbingan yang lebih intensif.
3. Perlu adanya monitoring program yang telah disampaikan sehingga nantinya dapat diketahui apakah materi pelatihan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh siswa atukah tidak. Dengan memonitor materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Sehingga akan tampak hasil dari program yang selama ini dijalankan.
4. Salah satu penunjang keberhasilan siswa dalam menerima materi terutama praktek, tentunya tidak terlepas pada fasilitas latihan yaitu yang berupa peralatan praktek, sehingga diperlukan adanya penambahan fasilitas latihan untuk menunjang keberhasilan siswa dalam mengikuti program pelatihan. Selain itu siswa tidak merasa kesulitan dalam praktek karena terbatasnya alat dan peralatan yang ada.
5. Keberhasilan siswa dalam menerima materi tentunya tidak terlepas pula oleh adanya instruktur yang lebih profesional dan ahli di bidangnya, sehingga diharapkan dengan adanya penambahan instruktur yang lebih profesional dan ahli di bidangnya, program yang telah dijalankan akan dapat lebih efektif dan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan siswa. Selain itu perlu adanya pembentukantim instruktur, dimana masing-masing materi diisi atau disampaikan oleh instruktur yang berbeda yang tentunya mereka lebih mengerti tentang materi tersebut.

6. Penggalakkan program pelatihan untuk meningkatkan mutu lulusan BLKI yaitu dengan diadakannya test kemampuan pada tiap-tiap akhir pemberian materi, untuk mengetahui kemampuan siswa terhadap penguasaan materi tersebut, sehingga nantinya dapat diketahui efektifitas program latihan dari test-test yang telah dilaksanakan.
7. Khusus untuk siswa yang berasal dari sekolah kejuruan hendaknya lebih memperhatikan program sistem ganda atau pemagangan yang pernah diperolehnya dibangku sekolah sebelumnya sehingga dalam mengikuti materi mereka tidak akan mengalami kesulitan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, saifudin. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barthos, Basir.1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Balai Latihan Kerja Industri Surabaya. 2000. *Buku Pedoman Siswa BLKI* Surabaya: BLKI
- Departemen Tenaga Kerja RI. 1997. *Profil BLK Menuju Kemandirian. Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Depnaker RI
- Hadi, sutrisno. 1982. *Metodologi Research*. Yogyakarta: YFP UGM
- Hasibuan, Sayuti. 1996. *Ekonomi: Teori dan Kebijakan*. Jakarta: LP3S.
- Soemardhi. 1996. *Organisasi dan Administrasi Kesejahteraan Sosial (Sebagai Proses*. Bandung: Sekolah tinggi Kesejahteraan Sosial.
- Kantor Biro Pusat Statistik Jakarta. 1999. *Hasil Survei Kesejahteraan Sosial Tahun 1999 Indonesia*. Jakarta.
- . 2000. *Angkatan Kerja, Konsumsi, dan Kemiskinan Penduduk*. Jakarta: Rodaveabadi Semesta.
- Kantor Biro Pusat Statistik Jawa Timur. 2000. *Hasil Survei Sosial Ekonomi Tahun 2000 Propinsi Jawa Timur*. Jawa Timur.
- ,1999. *Surabaya Dalam Angka Tahun 1999*. Jawa Timur.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Prijono, Onny.S. dan A.M.W Pranarka. 1996. *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Manulang, Sendjun H. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmojo, Soehidyo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini. 1995. *Skripsi: Respon Anak Asuh Terhadap Upaya Pemenuhan Kebutuhan Pokok*. Jember: FISIP UNEJ.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Soekamto, Soerjono. 1985. *Kamus Sosiologi*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Suharto, Edi. 1997. *Pembangunan, Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Bandung: LSP-STKS.
- Sumarnonugroho, T. 1991. *Sistim Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: PT. Hanindita Graha Widya.
- Sumodoningrat, Gunawan. 1997. *Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT. Bina Rena Pariwara.
- Soeryanto, dkk. 1993. *Keefektifan Program Pelatihan dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja: Suatu studi Pada BLK-KLK di Jawa Timur*. Surabaya: IKIP
- Soetrisno. 1998. *Memberdayakan Masyarakat Pedesaan*. Jakarta: Lembaga Ekologi Budaya.
- Surachmad, winarno. 1981. *Pengantar Metodologi Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Suroto. 1996. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1997. *Migrasi, Urbanisasi, Pasar Kerja Indonesia*. Jakarta: Indonesia University Press.

Lampiran 1

**JUMLAH SISWA BALAI LATIHAN KERJA
PERIODE BULAN JULI 2001 - OKTOBER 2001**

No.	Kejuruan	Banyak Orang		Jumlah (orang)
		DIP	SWADANA	
1.	Automotive			
	- Mobil Bensin	32	32	64
	- Sepeda Motor	-	26	26
2.	Listrik			
	- Instalasi Tenaga	32	22	54
	- Teknik Pendingin	32	13	45
3.	Teknologi Mekanik			
	- Las Listrik	32	6	38
	- Mesin Logam	16	34	50
4.	Tata Niaga			
	- Sekretaris Kantor	32	-	32
	- Administrasi Kantor	-	27	27
5.	Bangunan			
	- Meubel Kayu	16	-	16
	Jumlah	192	160	352

Sumber : Data Sekunder BLKI, 2001

Lampiran 2

**JUMLAH LULUSAN YANG BERHASIL DITERIMA BEKERJA
DIPERUSAHAAN BERDASARKAN KEJURUAN SELAMA TAHUN
ANGGARAN 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000**

No.	Sub Kejuruan	Tahun Anggaran		
		1997-1998	1998-1999	1999-2000
1.	Listrik			
	- Televisi	10	1	7
	- Instalasi Tenaga	1	18	24
	- Elektronika	11	8	18
	- Teknik Pendingin	11	19	5
	- Instalasi Listrik	4	-	-
	- Instalasi Penerangan	1	-	-
2.	Teknologi Mekanik			
	- Las Listrik	16	38	28
	- Mesin Logam	-	-	11
	- Bubut	17	26	-
3.	Automotive			
	- Mobil Bensin	2	27	13
	- Mobil Diesel	4	4	13
	- Sepeda Motor	3	-	2
	- Automotive	17	-	-
4.	Konstruksi			
	- Meubel Kayu	-	16	16
	- PTC	-	-	17
	- Meubel Rotan	-	4	-
5.	Gambar Teknik	1	-	8
6.	Pneumatik Hidrolik	-	-	7
7.	Tata Niaga			
	- Sekretaris	13	7	15
	- Administrasi Kantor	10	2	8
	- Administrasi Niaga	-	4	-
8.	Perhotelan	-	1	23
9.	Bangunan	-	-	32
10.	Aneka Kejuruan			
	- Bordir	-	-	16
	- Menjahit	2	-	14
	Jumlah	126	135	279

Sumber : Data Sekunder BLKI, 1997-2000

Lampiran. 3

Rekapitulasi Identitas Responden

No.	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Asal Kejuruan	Daerah Asal	Jurusan
1.	19	L	STM	ML	Sidoarjo	TM
2.	19	L	STM	ML	Surabaya	TM
3.	19	L	STM	ML	Surabaya	TM
4.	20	L	STM	ML	Surabaya	TM
5.	20	L	STM	LLST	Sidoarjo	TM
6.	19	L	STM	LLST	Krian	TM
7.	19	L	SMU	LLST	Sidoarjo	TM
8.	21	L	STM	LLST	Kediri	TM
9.	19	P	SMEA	AP	Sidoarjo	TN
10.	19	L	SMU	AP	Sidoarjo	TN
11.	18	P	SMEA	AP	Sidoarjo	TN
12.	19	P	SMEA	AP	Surabaya	TN
13.	19	P	SMEA	AP	Surabaya	TN
14.	18	L	STM	IT	Sepanjang	LST
15.	19	L	STM	IT	Surabaya	LST
16.	18	L	STM	IT	Sidoarjo	LST
17.	20	L	STM	TP	Trenggalek	LST
18.	21	L	STM	TP	Sidoarjo	LST
19.	21	L	STM	TP	Sidoarjo	LST
20.	18	L	STM	TP	Surabaya	LST
21.	21	L	STM	SM	Surabaya	AUT
22.	19	L	STM	SM	Surabaya	AUT
23.	21	L	STM	SM	Blitar	AUT
24.	20	L	STM	SM	Surabaya	AUT
25.	20	L	STM	SM	Gresik	AUT
26.	18	L	STM	SM	Madiun	AUT
27.	18	L	STM	MB	Surabaya	AUT
28.	21	L	STM	MB	Surabaya	AUT
29.	18	L	STM	MB	Sidoarjo	AUT
30.	18	L	STM	MB	Mojokerto	AUT
31.	20	L	STM	MB	Sidoarjo	AUT
32.	20	L	STM	MB	Sidoarjo	AUT

Sumber : Data Primer, 2001

KETERANGAN :

- 1. TM : Teknologi Mekanik
- 2. TN : Tata Niaga
- 3. LST : Listrik
- 4. AUT : Automotive
- 5. ML : Mesin Logam
- 6. LLST : Las Listrik
- 7. AP : Administrai Perkantoran
- 8. IT : Instalasi Tenaga
- 9. TP : Teknik Pendingin
- 10. SM : Sepeda Motor
- 11. MB : Motor Besin

Lampiran 4

Rekapitulasi Kemampuan Responden Bidang Kejuruan Teknologi Mekanik
Jawaban Materi Kejuruan

No.	Jawaban Materi Kejuruan										Score	Keterangan
	14	15	16	17	18	19	20	21	21			
1.	TP	KP	KP	KP	TP	KP	KP	KP	KP	KP	14	KP
2.	P	TP	KP	KP	P	TP	KP	KP	KP	KP	16	KP
3.	P	P	P	P	P	P	P	TP	TP	TP	20	P
4.	P	P	P	P	TP	P	P	P	P	P	22	P
5.	KP	P	TP	P	P	TP	P	P	TP	KP	18	KP
6.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	24	P
7.	TP	TP	TP	TP	KP	TP	TP	TP	TP	TP	9	TP
8.	P	P	P	P	P	P	P	P	TP	P	22	P

Sumber : Data Primer, 2001

KETERANGAN :

1. P : Paham
 2. KP : Kurang Paham
 3. TP : Tidak Paham
 4. Score : 19 - 24
 5. Score : 14 - 18
 6. Score : 8 - 13
- : Jika memilih jawaban a mendapat score : 3
: Jika memilih jawaban b mendapat score : 2
: Jika memilih jawaban c mendapat score : 1
: Paham
: Kurang Paham
: Tidak Paham

Lampiran 5

Rekapitulasi Kemampuan Responden Bidang Kejuruan Tata Niaga

No.	Jawaban Materi Kejuruan									Score	Keterangan
	22	23	24	25	26	27	28	29			
1.	P	KP	P	P	P	P	P	TP	TP	23	P
2.	KP	P	TP	P	TP	P	KP	TP	TP	16	KP
3.	P	P	P	P	P	KP	KP	P	P	22	P
4.	KP	KP	P	KP	TP	P	P	KP	KP	18	KP
5.	P	P	P	KP	P	P	P	KP	KP	22	P

Sumber : Data Primer, 2001

KETERANGAN :

- 1. P : Paham
 - 2. KP : Kurang Paham
 - 3. TP : Tidak Paham
 - 4. Score : 19 - 24
 - 5. Score : 14 - 18
 - 6. Score : 8 - 13
- : Jika memilih jawaban a mendapat score : 3
 - : Jika memilih jawaban b mendapat score : 2
 - : Jika memilih jawaban c mendapat score : 1
 - : Paham
 - : Kurang Paham
 - : Tidak Paham

Lampiran 6

Rekapitulasi Kemampuan Responden Bidang Kejuruan Listrik

No.	Jawaban Materi Kejuruan							Score	Keterangan	
	30	31	32	33	34	35	36			37
1.	P	P	P	P	P	P	P	TP	22	P
2.	P	TP	KP	TP	KP	TP	TP	KP	13	TP
3.	KP	P	TP	P	P	P	P	KP	20	P
4.	TP	TP	TP	TP	TP	TP	KP	KP	10	TP
5.	KP	KP	KP	TP	KP	KP	KP	KP	15	KP
6.	TP	TP	TP	P	P	KP	P	TP	13	TP
7.	P	P	KP	KP	KP	P	P	TP	19	P

Sumber : Data Primer, 2001

KETERANGAN :

1. P : Paham
 2. KP : Kurang Paham
 3. TP : Tidak Paham
 4. Score : 19 - 24
 5. Score : 14 - 18
 6. Score : 8 - 13
- : Jika Memilih jawaban a mendapat score : 3
 : Jika memilih jawaban b mendapat score : 2
 : Jika memilih jawaban c mendapat score : 1
 : Paham
 : Kurang Paham
 : Tidak Paham

Lampiran 7

Rekapitulasi Kemampuan Responden Bidang Kejuruan Automotive

No.	Jawaban Materi Kejuruan										Score	Keterangan
	38	39	40	41	42	43	44	45				
1.	KP	TP	KP	P	KP	P	TP	KP	TP	KP	16	KP
2.	KP	P	P	TP	P	TP	P	P	P	P	19	P
3.	TP	P	P	P	P	P	P	KP	P	KP	21	P
4.	P	KP	KP	KP	PP	KP	KP	KP	KP	TP	17	KP
5.	P	P	KP	KP	P	TP	TP	TP	TP	TP	16	KP
6.	KP	TP	P	TP	KP	P	P	P	P	P	18	KP
7.	TP	TP	TP	TP	TP	TP	TP	TP	TP	TP	8	TP
8.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	24	P
9.	P	KP	KP	KP	P	TP	P	P	P	P	19	P
10.	KP	TP	P	P	TP	P	P	P	TP	P	18	KP
11.	TP	P	TP	KP	P	KP	KP	P	P	KP	17	KP
12.	KP	KP	KP	KP	TP	KP	KP	KP	KP	TP	14	KP

Sumber : Data Primer, 2001

Lampiran 8

Rekapitulasi Kemampuan Responden Dalam Memahami Bidang
Kejuruannya

No.	Bidang Kejuruan	Kemampuan Responden			Jumlah
		Paham	Kurang Paham	Tidak Paham	
1.	T. Mekanik	4	3	1	8
2.	Tata Niaga	3	2	-	5
3.	Listrik	3	1	3	7
4.	Automotive	4	7	1	12

Sumber : Data Primer, 2001



KUESIONER

Respon Siswa Terhadap Materi Pelatihan

(Suatu Studi Pada BLKI Surabaya)

No. Responden :

I. IDENTIFIKASI SISWA

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Tempat tinggal :
5. Jurusan :
6. Program :
7. Pendidikan terakhir yang di tamatkan:
8. Apakah saudara pernah bekerja sebelum mengikuti program latihan kerja ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak Pernah
9. Bila pernah apa pekerjaan saudara sebelumnya ?
10. Apa yang mendorong anda sehingga anda mengikuti program latihan kerja ?
 - a. Saran orang tua
 - b. Menambah pengetahuan/ ketrampilan
 - c. Agar cepat mencari kerja/ mencukupi kebutuhan sendiri.
 - d. Lain-lain, sebutkan...
11. Apakah anda sebelum mengikuti program latihan kerja menguasai suatu bidang keahlian ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
12. Bilamana ya, apakah jurusan yang anda pilih sesuai dengan bidang keahlian anda ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
13. Bilamana Tidak, jurusan yang anda pilih sekarang, anda pilih berdasarkan ?
 - a. Pilihan sendiri
 - b. Pilihan orang tua
 - c. Pasar kerja yang banyak di butuhkan
 - d. Lain-lain, sebutkan...

II. BIDANG KEJURUAN TEKNOLOGI MEKANIK

1. Bagaimana respon saudara terhadap penyampaian teori mengenai pengetahuan bahan dan jika kemudian disuruh untuk mempraktekkannya ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
2. Ketika instruktur menjelaskan mengenai gambar teknik pada mesin inti, bagaimana respon anda ketika disuruh untuk mempraktekkannya ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
3. Bagaimana respon saudara, manakala disuruh untuk menjelaskan dan mempraktekkan mengenai penggunaan mesin inti ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
4. Alat ukur pada bidang kejuruan teknologi mekanik meliputi : mistar geser, micrometer, DTI, bagaimana respon saudara apabila disuruh untuk praktek mempergunakan alat tersebut dengan ketelitian 0,05 dan 0,02 ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
18. Jika pada mesin (pengelasan/ pembubutan) mengalami gangguan, dan anda harus mencari dan mengatasi gangguan tersebut, bagaimana respon saudara pada keadaan tersebut ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
19. Pada bidang kejuruan Teknologi Mekanik, terdapat alat dan peralatan kerja baku, bagaimana respon anda pada penggunaan alat dan peralatan tersebut ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
20. Pemeliharaan mesin perlu dilakukan untuk menjaga keawetan dan kestabilan mesin. Bagaimana respon saudara pada praktek tersebut ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham
21. Jika instruktur menyuruh anda untuk mempraktekkan pembuatan bentuk-bentuk pekerjaan tirus, ulir, eksentrik, dan alur ekor burung (pada pembubutan) atau melakukan bentuk pekerjaan pengelasan pada posisi bawah tangan, horisontal, vertikal dan diatas kepala (pada pengelasan). Bagaimana respon saudara pada teori dan praktek tersebut ?
 - a. Paham
 - b. Kurang Paham
 - c. Tidak Paham

III. BIDANG KEJURUAN TATA NIAGA

22. Mengetik manual menggunakan 10 jari serta dengan kecepatan 25 WMP dan 125 HPM. Bagaimana respon saudara terhadap teori dan praktek pada pengetikkan manual tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
23. Jika instruktur menyuruh anda untuk melakukan *Office Routine*. Bagaimana respon saudara pada teori dan praktek materi tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
24. Materi sistem akuntansi atau mengenai sistem laporan keuangan seperti pembuatan catatan penjualan, menyiapkan faktur, membuat bukti-bukti pemasukkan serta membuat bukti transaksi. Bagaimana respon saudara terhadap teori dan praktek pada materi tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
25. Materi bahasa Inggris mencakup penggunaan future, past, present serta conversation. Bagaimana respon saudara pada materi bahasa Inggris tersebut?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
26. Pembuatan surat balasan maupun surat keluaran sebagai salah satu aktifitas ketata usahaan pada perusahaan atau kantor. Bagaimana respon saudara pada materi koresponden tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
27. Pemberian informasi pada pimpinan perusahaan, merupakan hal yang sangat penting pada kegiatan ketata usahaan. Bagaimana respon saudara apabila disuruh untuk menjelaskan dan mempraktekkannya ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
28. Pengoperasian operator windows pada sistem kerja perusahaan sangatlah bermanfaat bagi aktifitas kegiatan kantor. Bagaimana respon saudara pada teori dan praktek komputer tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham

29. Bagaimana respon saudara, apabila disuruh untuk menjelaskan mengenai fungsi-fungsi peralatan kantor dan melakukan inventarisasi peralatan kantor ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham

IV. BIDANG KEJURUAN LISTRIK

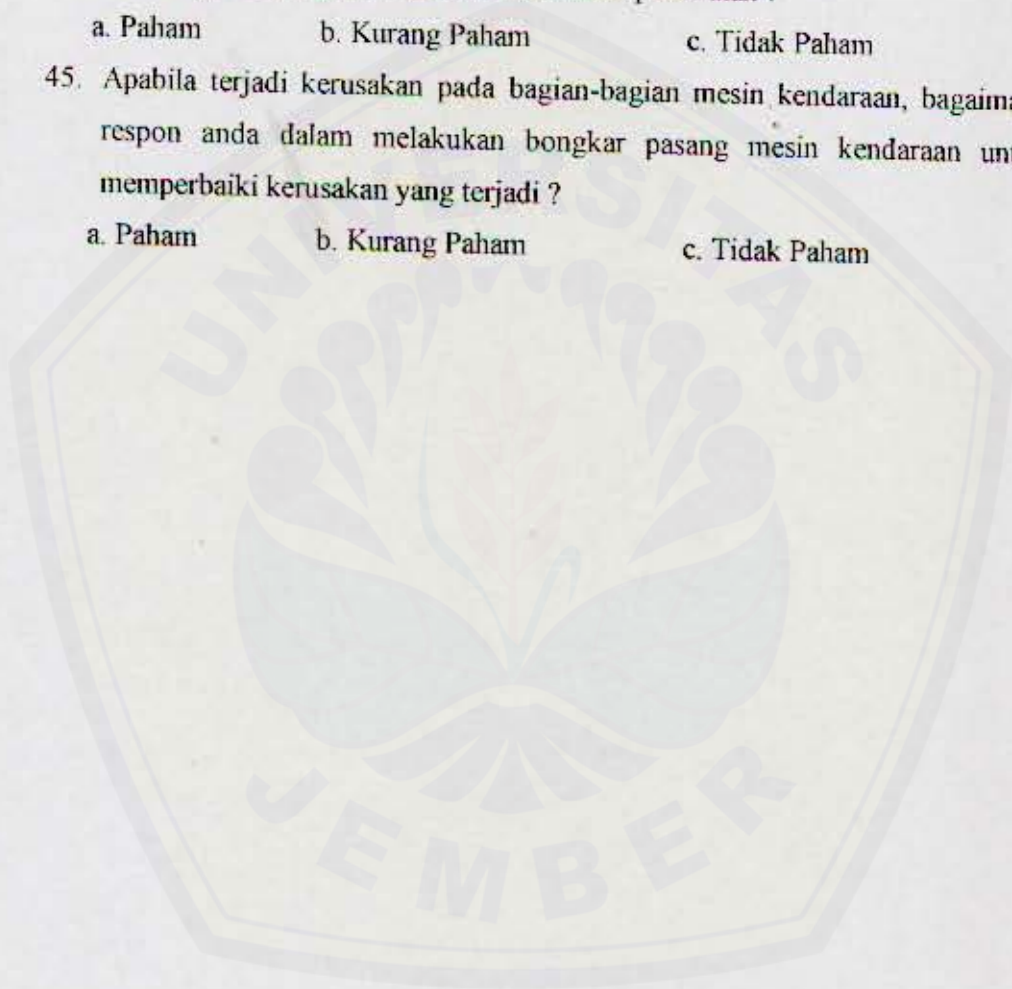
30. Jika instruktur menyuruh anda untuk menjelaskan serta mempraktekkan materi kelistrikan, bagaimana respon saudara terhadap materi kelistrikan ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
31. Jika dihadapkan pada berbagai macam mesin listrik seperti instalasi dan pendingin, bagaimana respon saudara pengenalan mesin-mesin listrik tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
32. Ketika instruktur menjelaskan mengenai gambar rangkaian listrik, bagaimana respon saudara manakala disuruh untuk mempraktekannya ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
33. Bagaimana respon saudara apabila instruktur menyuruh anda menjelaskan serta mempraktekkan pemasangan arus lemah dan arus kuat pada rangkaian agar jangan sampai terjadi konseleting ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
34. Alat ukur listrik meliputi am meter, volt meter, watt mater, megge frekuensi meter, cosphi meter, test pen. Bagaimana respon saudara pada saat disuruh untuk mempergunakan alat-alat ukur tersebut dan menjelaskan tentang fungsi-fungsi alat ukur listri tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
35. Penggunaan bahan kelistrikan pada suatu rangkaian listri dengan mempergunakan alat yang sesuai pada penggunaan bahan tersebut, bagaimana respon saudara jika instruktut menyuruh anda untuk menjelaskan mengenai bahan tersebut sekaligus mempraktekannya ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham

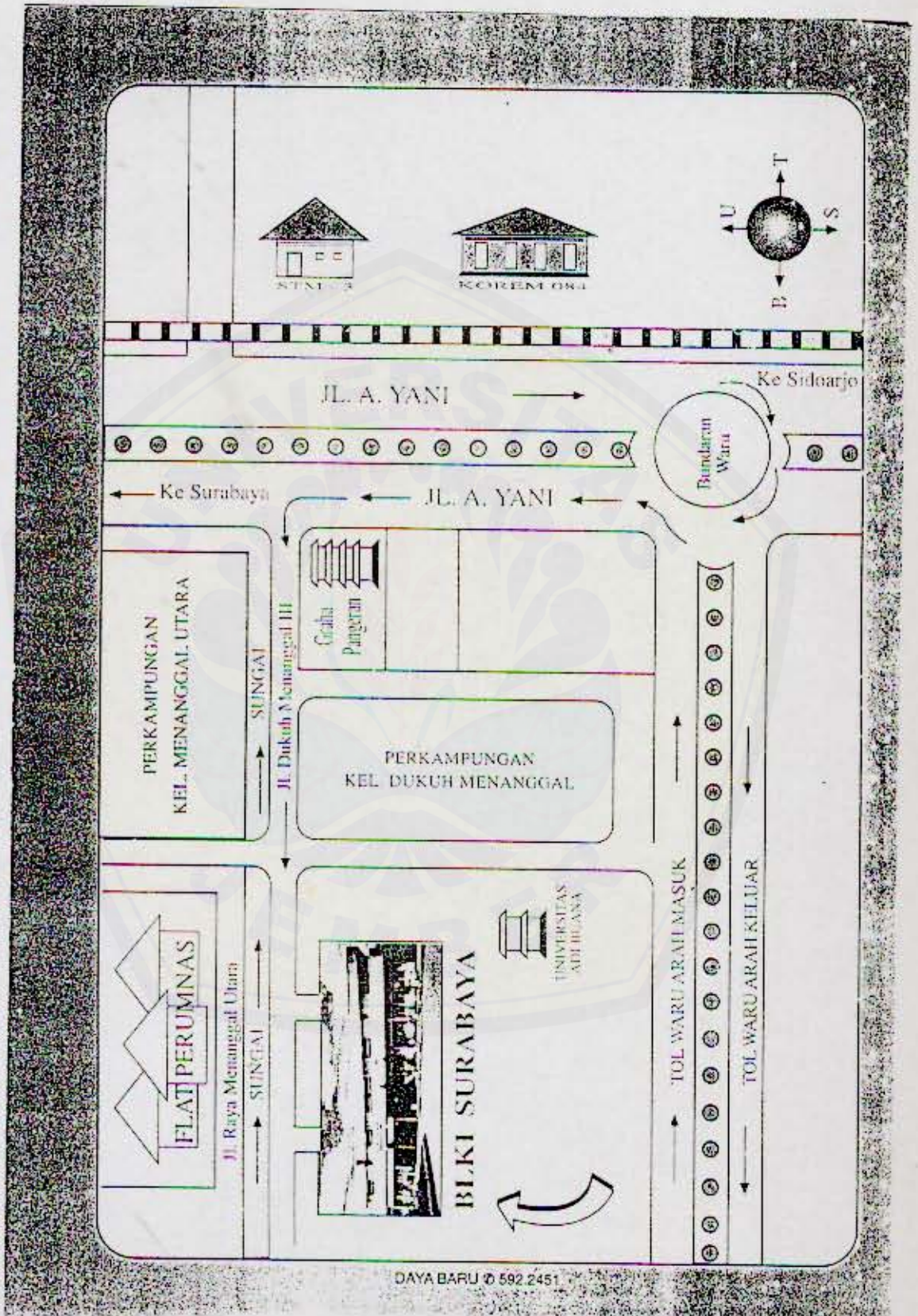
36. Bagaimana respon saudara pada materi teori pendingin, kemudian menjelaskannya pada praktek kerja ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
37. Jika terjadi gangguan pada instalasi dan pendingin, kemudian instruktur menyuruh anda untuk mengatasi gangguan tersebut. Bagaimana respon saudara ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham

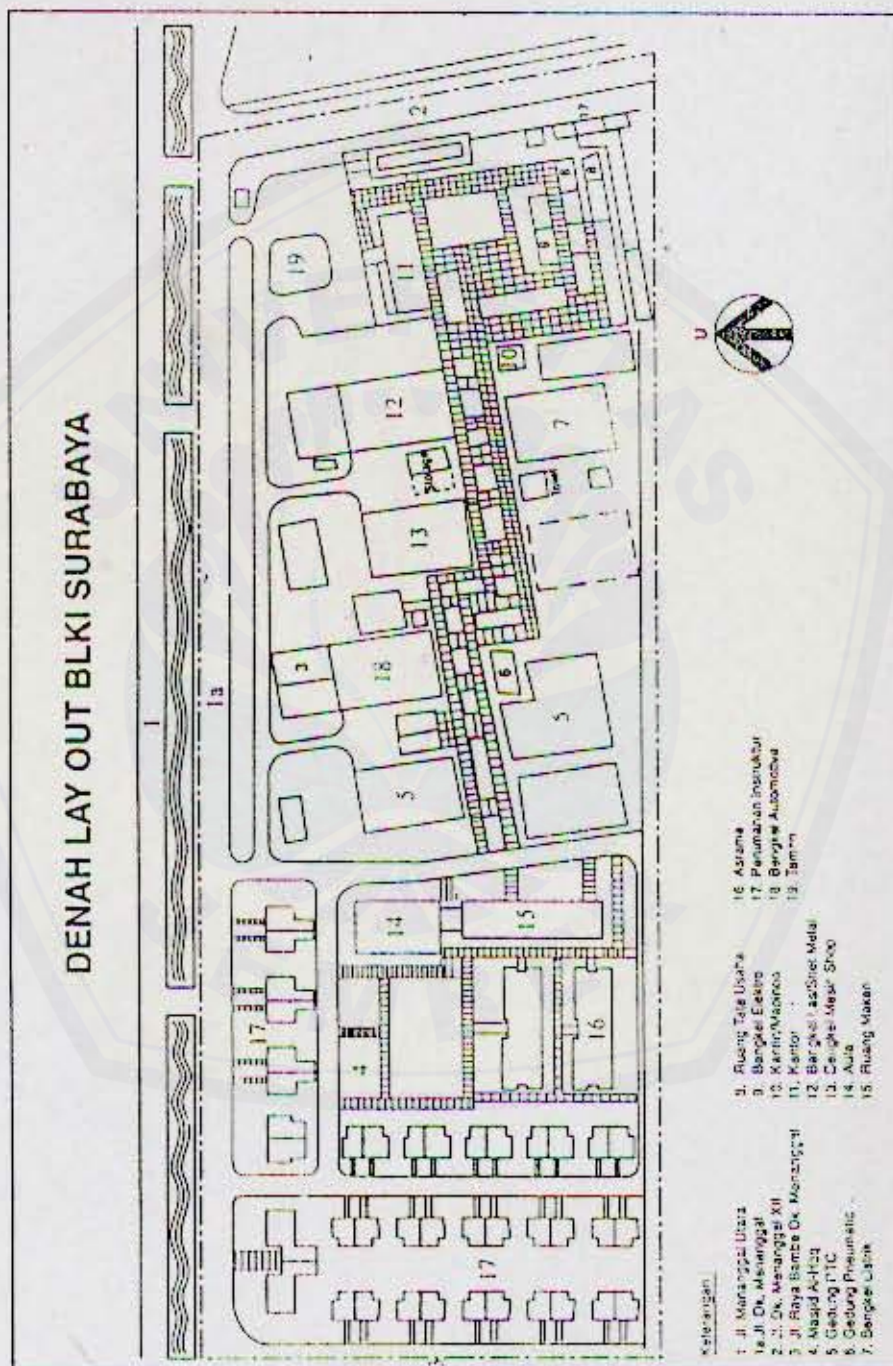
V. BIDANG KEJURUAN AUTOMOTIVE

38. Pengenalan bagian-bagian kendaraan sangat perlu sebelum melakukan servis atau bongkar mesin. Bagaimana respon saudara pada pengetahuan mesin kendaraan ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
39. Pemasangan listrik pada bel, lampu kendaraan, rating, serta accu pada kendaraan, bagaimana respon saudara jika instruktur menyuruh anda untuk mempraktekkannya ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
40. Setelah dilakukan servis maupun pemasangan listrik kemudian dilakukan penyetelan, pangetesan pada bagian-bagian kendaraan bermotor, bagaimana respon anda apabila mempraktekkan serta menjelaskannya ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
41. Alat-alat ukur pada automotive terdiri dari : compression gauge, vacuum gauge, hydrometr, techno meter, ohm meter, test calibration unit, dial indicator, injector tester, kemudian anda disuruh untuk mempraktekkannya sampai ketelitian 0,01 mm atau 0,001 inchi. Bagaimana respon saudara ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
42. Jika peralatan bengkel seperti engine analyzer dan battery charge and engine stater sebagai peralatan dasar servis, mengalami gangguan, bagaimana respon anda dalam mengatasi gangguan serta pemeliharaan alat-alat servis tersebut ?
a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham

43. Apabila terjadi gangguan dan kerusakan ringan pada mesin kendaraan, kemudian anda disuruh untuk mengenali dan memperbaikinya. Bagaimana respon anda mengenai hal tersebut ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
44. Bagaimana respon saudara, jika disuruh untuk mengenali perlengkapan dan peralatan bengkel kemudian mempergunakannya sesuai dengan kegunaan dan fungsi masing-masing serta melakukan perawatan ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham
45. Apabila terjadi kerusakan pada bagian-bagian mesin kendaraan, bagaimana respon anda dalam melakukan bongkar pasang mesin kendaraan untuk memperbaiki kerusakan yang terjadi ?
- a. Paham b. Kurang Paham c. Tidak Paham









DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121
E-mail : lemlit_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 1052/J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

28 Agustus 2001

Kepada *Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Kotamadya Surabaya*
di -

SURABAYA.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 3050/J25.1.2/PL.5/2001 Tanggal 27 Agustus 2001 perihal ijin penelitian mahasiswa.

Nama/NIM : DIAN PERMANASARI / 97-1217
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Kesejahteraan Sosial
Alamat : Jl. Halmahera I/14 Jember
Judul Penelitian : Pemberdayaan Remaja Melalui Balai Latihan Kerja (Suatu Studi Pada Balai Latihan Kerja Industri Surabaya).
Lokasi : Surabaya.
Lama Penelitian : 5 (lima) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terimakasih



an. Ketua
Sekretaris.

Dr. Dwik Sulistyarto,
No. 434 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa yds
3. Arsip



Nomor : 1082/J25.3 1/PL 5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

26 Agustus 2001

Kepada : *Yth. Sdr. Pemimpin
Balai Latihan Kerja Industri Surabaya
di -
SURABAYA.*

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 3050/J25.1.2/PL.5/2001 Tanggal 27 Agustus 2001 perihal ijin penelitian mahasiswa .

Nama/NIM : DIAN PERMANASARI / 97-1217
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Kesejahteraan Sosial
Alamat : Jl. Halmahera 1/14 Jember
Judul Penelitian : *Pemberdayaan Remaja Melalui Balai Latihan Kerja (Suatu Studi Pada Balai Latihan Kerja Industri Surabaya).*
Lokasi : Surabaya.
Lama Penelitian : 5 (lima) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih

a.n. Ketua
Sekretaris



Didik Sulistyanto
a.n. Didik Sulistyanto

NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip

ASLI

SURAT KETERANGAN

Untuk melakukan survey / reseach

Nomor : 072 / 1184 224 2001

Membaca : Surat Ketua LEMLIT UNIV. JEMBER No.1052/J25.31/PL.5/2001, Tgl.28-8

Mengingat 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1972
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur tanggal 17 Juli 1972 No. Gub. / 187 / 1972

Dengan ini menyatakan TIDAK KEBERATAN dilakukan survey / reseach oleh :

Nama Penanggung Jawab : DIAN PERMANASARI
Alamat : MHS. FISIP UNIV. JEMBER
Thema / Acara survey / reseach : Jl. Kalimantan No.37 JEMBER
"PEMBERDAYAAN REMAJA MELALUI BALAI LATIHAN
(Suatu Studi Pada Balai Latihan Kerja Indu
Surabaya)"
Daerah / Tempat dilakukan survey / reseach : KOTA SURABAYA
Lamanya survey / reseach : 3 (Tiga) BULAN
Pengikut / Peserta survey / reseach : -----

dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba di tempat yang dituju diwajibkan melaporkan kedatangannya kepada Bupati/Walikota setempat.
2. Mentaati ketentuan - ketentuan yang berlaku dalam Daerah hukum Pemerintah setempat.
3. Menjaga tata tertib, keamanan kesopanan dan kesucilaan serta menghindari pernyataan-pernyataan baik dengan lisan ataupun tulisan / lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan atau menghina agama, bangsa dan negara dari suatu golongan penduduk.
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan - kegiatan diluar ketentuan - ketentuan yang telah ditetapkan sebagai tersebut di atas.
5. Setelah berakhirnya dilakukan survey / reseach, diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey / reseach, sebelum meninggalkan daerah tempat survey / reseach.
6. Dalam jangka waktu satu bulan setelah selesai dilakukannya survey / reseach, diwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan dan hasil-hasilnya kepada :
 1. Kanwil / Dinas / Jawatan / Lembaga yang bersangkutan.
 2. Bupati / Walikota yang bersangkutan.
7. Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang surat keterangan ini tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai tersebut di atas.

TEMBUSAN disampaikan kepada

1. Yth. Kanwil / Dinas / Jawatan / Lembaga yang bersangkutan
2. " Bupati
3. " Walikota ..Surabaya.....
4. " Ketua Lemlit/Rektor Univ. Jember
5. "

Surabaya, 29 Agustus 2001

Ag. GUBERNUR JAWA TIMUR
Kepala Badan Kesatuan Bangsa





SURAT KETERANGAN

Untuk melakukan Survey / Reseach

Nomor : **072/ 1466 /402.8.02/2001.**

MEMBACA : SURAT DARI : **Badan Kesatuan Bangsa Propinsi Jawa Timur**
 TANGGAL : **29 Agustus No. 072/1466/224/2001**
 PERIHAL : **Untuk melakukan Survey/Reseach.**

MENGINGAT : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1972
 2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur Tanggal 17 Juli 1972
 No. Gub / 187 / 1972

Dengan ini menyatakan tidak keberatan / ~~keberatan~~ dilakukan survey / reseach oleh :

Nama : **DIAN PERMANASARI**
 Alamat : **Jl. Kalimantan No. 37 Jember .**
 Pekerjaan : **Mhs. Fisip Univ. Jember.**
 Thema / Acara Survey / Reseach : **PEMBERDAYAAN REMAJA MELALUI BALAI LATIHAN KERJA (Suatu Studi pada Balai Latihan kerja Industri).**
 Daerah / tempat dilakukan Survey : **Kota Surabaya.**
 Lamanya Survey : **3(Tiga)Bulan.**
 Pengikut : **-**

Dengan syarat - syarat / ketentuan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan harus mentaati ketentuan-ketentuan / peraturan - peraturan yang berlaku dimana dilakukannya kegiatan survey / reseach.
2. Dilarang menggunakan questionnaire diluar disign yang telah ditentukan.
3. Yang bersangkutan sebelum dan sesudah melakukan survey / reseach harap melaporkan Pelaksanaannya dan hasilnya kepada Dinas / Instansi yang bersangkutan dan kepada Bp. Walikota Surabaya cq Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya.
4. Surat Keterangan ini akan dicabut / tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak mematuhi syarat-syarat serta ketentuan - ketentuan seperti tersebut diatas.

Surabaya, **30 AUG 2001**

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Gubernur Prop. Jawa Timur
2. Up. Ka. Badan Kesatuan Bangsa Jatim di Surabaya
3. Pembantu Gubernur Prop. Jawa Timur di Surabaya
4. **Kepala Depnaker Kota Surabaya.**
5. **Kepala Balai Latihan Kerja Industri-Kota Surabaya.**
6. **Simpanan.**

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA & PERLINDUNGAN MASYARAKAT





SURAT KETERANGAN

Nomor : **KET 563/1948/105.11/2001**

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala BLKIP Surabaya menerangkan bahwa saudara :

Nama : **DIAN PERMANASARI.**
NIM : **97 - 1217.**
Fak / Jurusan : **FISIP / ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL**
Alamat : **JL. PULOSARI III M / 4 SURABAYA.**

adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di Balai Latihan Kerja Industri dan Pengembangan Surabaya mulai tanggal 28 Agustus sampai dengan 28 September 2001 dengan judul " **Pemberdayaan remaja pada Balai Latihan Kerja (suatu studi pada Balai Latihan Kerja Industri Surabaya)** ".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 09 Oktober 2001



A.n. Kepala
Kepala Sub. Bag. Tata Usaha

DINDANG HERINA, SE,MM
NIP. 160030996