

MANAJEMEN PELATIHAN DI PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH (PPKD) JAKARTA TIMUR.

FITRI WULANDARI

1515125477

Pendidikan Luar Sekolah

Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur merupakan salah satu tempat pelaksanaan pelatihan kerja bagi masyarakat yang ada di DKI Jakarta . Sebagai bahan kajian, landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari konsep pelatihan, komponen-komponen pelatihan, dan konsep manajemen dalam pelatihan yang menjadi obyek dalam penelitian adalah penyelenggara pelatihan, instruktur, dan peserta pelatihan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .

Pelatihan kerja harus diawali dan didasari oleh identifikasi kebutuhan pasar kerja. Melakukan inovasi baru dalam peningkatan keterampilan kerja para tenaga kerja Indonesia merupakan hal yang wajib dilakukan. Pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menimbulkan masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran friksional yaitu adanya tidak kesesuaian antara kualitas tenaga kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia sehingga hal ini dapat memicu para pembuka lowongan kerja untuk menggunakan tenaga kerja lain dari luar yang memiliki kualitas sesuai dengan yang mereka inginkan.

Manajemen adalah hal yang penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan, salah satunya pelatihan . Manajemen juga menjadi ukuran keberhasilan suatu program pelatihan. Manajemen sendiri terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Pelaksanaan kegiatan itu sendiri terdapat pemasaran kerja para peserta pelatihan. Agar dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen pelatihan kerja yang ada sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen pelatihan kerja dengan mengambil kasus di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam hal ini penulis memfokuskan penelitian kepada manajemen pelatihan di pusat pelatihan kerja daerah (PPKD) Jakarta Timur. Sementara subfokus penelitian ini adalah perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi pelatihan di pusat pelatihan kerja daerah Jakarta Timur.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka ada beberapa pertanyaan yang akan dikaji pada saat penelitian. Adapun pertanyaan penelitiannya antara lain:

1. Bagaimana proses perencanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
2. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Bagaimana proses evaluasi pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ?

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut, “ Bagaimana Manajemen Pelatihan Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ? “

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan,

dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur
2. Pelaksanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur .
3. Evaluasi pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis bagi kajian Pendidikan Luar Sekolah

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan kajian yang eksploratif mengenai manajemen pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah.

2. Kegunaan praktis bagi lembaga yang diteliti

- a. Bagi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD)

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam perbaikan dan perkembangan program pelatihan bagi para pencari kerja.

- b. Bagi Peserta Didik Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang permasalahan sosial yaitu pengangguran dan tentang persaingan dunia kerja.

3. Kegunaan bagi Masyarakat Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang jalan terbaik dalam menangani penganguran, melalui program pelatihan.

4. Kegunaan bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan informasi dalam melakukan suatu penelitian mengenai manajemen Pelatihan di PPKD.

BAB II

ACUAN TEORITIK

A. Pengertian Manajemen Secara Umum

1. Definisi Manajemen Secara Umum

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu program. Manajemen sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari program tersebut, tanpa manajemen akan sia-sia dan pencapaian tujuannya akan sulit didapat. Salah satu program yang membutuhkan manajemen adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja membutuhkan suatu pengelolaan yang baik agar pelatihan tersebut dapat menghasilkan lulusan yang baik dan profesional. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan ekonomi para

lulusannya dengan cara dapat terserap dalam pasar kerja dan memperoleh gaji yang memadai.

2. Pengertian Manajemen Secara System dan Manajemen Secara Fungsi

Berdasarkan pendapat Komarudin Sastiadi¹ dapat dilihat sebagai sistem dan sebagai fungsi. Manajemen berdasarkan fungsi berdasarkan definisi Ricky W. Griffin² yaitu manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kegiatan akan tercapai tujuannya bila dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan diorganisir dengan baik.

Beberapa teori diatas dapat kita simpulkan bahwa bagian dari manajemen adalah Perencanaan, Pelaksanaan dan evaluasi.

3. Langkah-Langkah Manajemen Pelatihan Berdasarkan Sistem

¹ Sastiadi, Komarudin. 2002. *Konsep dan Hakikat Manajemen*. Sinar Bandung. Hal 3

² Ibid

a. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai kualitas pelatihan. Merencanakan yaitu menentukan kegiatan yang dilakukan pada masa depan dengan maksud untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan dan harapan. Program pelatihan menjadi patokan keberhasilan dari suatu pelatihan. Maka dari itu desain atau perencanaan pelatihan harus dilakukan dengan baik dan dilaksanakan oleh orang yang ahli dalam bidangnya dan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Perencanaan pada pelatihan berarti menentukan tujuan yang harus dicapai, menentukan sarana dan prasarana yang diperlukan, menentukan tenaga dan biaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh penyelenggara pendidikan tersebut.

b. Pelaksanaan Pelatihan

Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana di samping efisien dan efektivitas penggunaan aspek yang

bersifat administratif. Komitmen dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh budaya kerja yang dianut oleh organisasi berdasarkan pendapat Sihombing³.

c. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui berbagai kekurangan, kelemahan, dan kelebihan, baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi. Evaluasi digunakan untuk menjadi penilai keberhasilan dari program dan menjadi acuan untuk mengetahui kekurangan apa saja yang terjadi disaat pelaksanaan yang nantinya untuk menjadi masukan kedepannya agar lebih baik lagi saat melaksanakan program yang serupa. Evaluasi adalah proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektifitas program pelatihan.

³ Sihombing, Umberto. 1999. *Pendidikan Luar Sekolah, Kini, dan Masa Depan*. Jakarta: Mahkota. Hal 66

B. Konsep Pelatihan

1. Definisi Pelatihan

Kata pelatihan menurut Poerwadarminta (1986) berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke-, pe dan akhiran -an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar.⁴ Latihan berarti pembelajaran untuk membiasakan diri peserta didiknya untuk mendapatkan kecakapan dan pengetahuan.

Peningkatan kualitas tenaga kerja memerlukan pembinaan, pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan sendiri itu sudah mencakup pembinaan dan pendidikan. Menurut Hamalik Oemar⁵ Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak(upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang

pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa manajemen pelatihan adalah upaya pemberian keterampilan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang kerja tertentu melalui program pelatihan yang berdasarkan dengan pengelolaan yang baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasinya.

C. Penelitian Relevan

Penelitian di bidang manajemen pelatihan di BLKD ataupun PPKD sangat jarang. Bila manajemen itu dijabarkan menjadi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan maka banyak ditemukan penelitian semacam itu. Sub bab ini, peneliti mengambil dua penelitian yang membahas tentang manajemen pelatihan. Penelitian pertama bersumber dari jurnal mahasiswa Universitas Negeri Surabaya, Neni Alyani. Judul dari jurnalnya adalah “manajemen pelatihan Teknologi Pengolahan susu yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang

⁴ Basri, H Hasan, dan H.A

Rusdiana.2015.Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.Bandung:PUSTAKA SETIA.hal28

⁵ Hamalik, Oemar. 2000. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Khusus Penelitian

Terdapat beberapa tujuan khusus dari dilakukannya

penelitian mengenai Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur ini. Tujuan-tujuan khusus tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan pelatihan yang ada di PPKD Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui proses Evaluasi pelatihan di PPKD Jakarta Timur

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif dalam buku Suharsimi didefinisikan sebagai penggambaran situasi yang sebenarnya tentang suatu objek, gejala atau keadaan dari hasil temuan dilapangan serta memahaminya sehingga mendapatkan suatu gambaran atau informasi yang tepat berkaitan dengan masalah penelitian tersebut.⁶

Agar dapat menemukan fakta dan mengumpulkan data, maka peneliti menggunakan pendekatan metode kualitatif melalui studi kasus karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail mengenai manajemen pelatihan dari PPKD. Studi kasus

ini digunakan untuk keperluan penelitian, mencari kesimpulan, diharapkan juga dapat pola, arah ataupun pikiran-pikiran untuk mengembangkan di masa depan.

C. Lokasi Penelitian

Menentukan lokasi penelitian adalah hal yang sangat penting karna berhubungan dengan data yang ingin dicari sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Berdasarkan akan pertimbangan geografis yaitu waktu, biaya dan tenaga.

Berdasarkan acuan tersebut maka peneliti mengambil lokasi penelitian di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. Dipilihnya PPKD Jakarta Timur karena selain akses kesana lebih mudah dari PPKD yang lain di Jakarta, tapi juga karena di PPKD ini memiliki banyak pilihan pelatihan dibanding dengan PPKD lain.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data didapat dari data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan langsung dengan seluruh informan yang berjumlah 6 orang, yang terdiri dari , kasubag pelatihan sebagai informan kunci 1, Instruktur pelatihan tata rias sebagai informan kunci 2 ,kasubag pemasaran sebagai

⁶ Suharsimi Arikunto. Manajemen Penelitian (Jakarta:Rineka Cipta,2005), hal.234

informan pendamping 1, peserta pelatihan tata rias sebagai informan pendamping 2 instruktur pelatihan bahasa jepang sebagai informan pendamping 3 dan peserta pelatihan bahasa jepang sebagai informan pendamping 4 . mendapatkan data primer tersebut, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan baik yang berasal dari buku, jurnal, media internet, maupun dokumentasi kegiatan. Data dalam penelitian ini ada yang merupakan data utama yaitu data yang berasal dari informan yang merupakan orang yang terlihat langsung dalam kegiatan. Data pendukung yaitu data yang bersumber dari dokumentasi yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain - lain.

Peneliti melakukan observasi/pengamatan diantaranya mengamati persiapan pelaksanaan pembelajaran, mengamati selama pelaksanaan proses pembelajaran yang ada di PPKD, dan mengamati pelaksanaan evaluasi proses pembelajaran.

a. Wawancara Mendalam (In Depth Interview)

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya⁷ . Wawancara digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

b. Catatan Lapangan

Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Lexy J. Moleong catatan lapangan adalah “ catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan diperkirakan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif⁸ . Penentuan kepercayaan dan keabsahan data, semuanya harus berdasarkan atas data yang terdapat dalam catatan lapangan. Catatan lapangan dilakukan saat peneliti berada di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur.

c. Penggunaan Dokumentasi

Dokumentasi yang dipergunakan untuk

⁷ Prof. Dr. Robert K. Yin . *Studi kasus (desain dan metode)*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 1996), hal. 153

⁸ Lexy.j. moleong. *Loc Cit*, hal 209

memperkuat data dari hasil wawancara dengan informan penelitian ini antara lain berupa foto kegiatan, brosur dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, laporan kegiatan, yang dilakukan selama proses pengumpulan data dilapangan. Penggunaan dokumen ini bertujuan untuk menemukan dokumen yang relevan dengan kebutuhan penelitian sehingga dapat digunakan untuk argumen-argumen yang tentunya dapat dipertanggung jawabkan.

d. Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti merujuk pada analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah

jenuh.⁹ Dalam penelitian ini dipergunakan analisa data dari Miles dan Huberman dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan/verifikasi sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan rinci. Laporan tersebut akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Selama pengumpulan data berlangsung diadakan tahap reduksi data selanjutnya dengan membuat ringkasan, mengkode,

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung, ALFABETA, 2010) hlm.337

menelusuri tema,
menulis memo.

2. Penyajian Data

Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman).¹⁰

Penyajian data dilakukan untuk memudahkan dalam pembuatan catatan, lampiran hasil wawancara dan observasi kami cantumkan nomor angka arab di sebelah kanan dengan kelipatan 5 (lima) angka. Kesimpulan dan verifikasi adalah upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, halhal yang sering timbul dan sebagainya.

Komponen-komponen analisis data tersebut di atas yang kemudian oleh Miles dan Huberman disebut dengan model interaktif

e. Uji Keabsahan Data

Data dan Informasi yang telah didapatkan akan diuji tingkat keabsahannya melalui derajat kepercayaan. Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk mengetahui derajat kepercayaan data dan informasi yang didapatkan dari tempat penelitian, yang menurut Sugiono dikatakan sebagai “teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.”¹¹

f. Teknik Triangulasi dipergunakan peneliti untuk membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Ada cara Triangulasi yaitu : dengan data, sumber

¹⁰ Miles, B. Matthew, A. Michael Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-metode baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi Pendamping Mulyarto. Cetakan I. Jakarta: UI Press.hal 20

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,(Jakarta: Alfabeta,2006),hal.330

data dan pengumpulan data yang berbeda yaitu ; observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga observasi dapat di cek dengan wawancara atau membaca laporan.

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Umum PPKD Jakarta Timur

Berdasarkan surat keputusan Gubernur nomor 116 tahun 2010 tentang susuna organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, PPKD Jakarta Timur merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada bidang pelatihan kerja. PPKD Jakarta Timur secara administrasi berada dibawah pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PPKD dipimpin oleh seorang kepala pusat yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. PPKD Jakarta Timur memiliki pegawai yang terdiri dari Instruktur dan staf administrasi. Instruktur merupakan salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang sebagian besar telah mengikuti Skill Up Greding, baik di dalam maupun di luar negeri.

B. Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur

Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur bertugas untuk melaksanakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja yang ada DKI Jakarta. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik, maka diperlukan adanya manajemen pelatihan yang baik pula, sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi pelatihan. Melalui penelitian yang peneliti lakukan. PPKD Jakarta Timur telah melaksanakan manajemen pelatihan dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan hasil dari pelatihan ini juga banyak memberikan dampak yang baik bagi para lulusan.

1. Perencanaan Pelatihan di PPKD

Perencanaan pelatihan kerja yang efektif Selain harus menempuh langkah-langkah juga harus berorientasi pada pasar kerja agar lulusannya nanti dapat bersaing dalam pasar kerja, dapat diterima dalam dunia usaha Seperti yang dikatakan oleh Kasie bagian pelatihan sebagai informan kunci 1 :

“ setiap program harus ada identifikasi kebutuhannya dan PPKD ini berorientasi pada pasar kerja dan kebutuhan mitra juga, apalagi kita di Jakarta persaingan kerja itu sangat ketat”

Berorientasi pada pasar kerja adalah hal yang wajib dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja salah satunya PPKD Jakarta Timur, hanya saja

sedikit pembedanya PPKD Jakarta Timur ini terletak di Jakarta yang mana persaingan kerja sangat ketat apalagi kita akan menghadapi MEA yang tentu saja persaingan akan semakin berat dan kualitas dari tenaga kerja harus ditingkatkan. Berdasarkan pernyataan dari informan kunci 1 :

“ PPKD Jakarta Timur selain berfokus pada bidang industri juga berfokus pada kewirausahaan, bahasa dan teknologi, karena dengan berlakunya MEA ini selain memperketat persaingan tapi juga memperbesar peluang masyarakat untuk dapat andil salah satunya melalui kewirausahaan. Tapi peluang itu agar bisa digapai tentu harus juga dengan memiliki pengetahuan berbahasa asing minimal bahasa Inggris dan yang paling penting teknologi, karena makin hari teknologi makin hebat dan sangat membantu dalam usaha”

PPKD Jakarta Timur memiliki 15 pelatihan yang mewakili segala kebutuhan pasar kerja Jakarta baik itu dibidang industri, usaha, bahasa dan teknologi . Semua pelatihan ini banyak diminati oleh masyarakat, tahun 2015 tercatat 1300 orang mendaftar untuk menjadi peserta pelatihan kerja di PPKD ini. Informasi dari kasie bagian pelatihan :

“Peserta memilih sendiri pelatihan yang mereka inginkan berdasarkan kebutuhan dan minat masyarakat. Kembali lagi ke identifikasi kebutuhan tadi, bahwa minat masyarakat juga harus diperhatikan dalam perencanaan program karena bila tidak ada minat

mereka untuk ikut suatu pelatihan maka tidak akan ramai pelatihan itu. PPKD Jakarta Timur ini komplit dalam penyediaan macam-macam pelatihan dan pendaftaranya juga banyak , tahun 2015 ini 1300 calon peserta mendaftar disini .hanya saja kembali ke perencanaan kami bahwa kapasitas kami hanya 20 orang per pelatihan satu angkatan nya , jadi satu angkatan itu ada 300 orang”

Memperoleh informasi bahan perencanaan materi pelatihan, PPKD juga berkerja sama dengan perusahaan-perusahaan mitra dari PPKD karena hal ini sangat penting dalam hal pemasaran para lulusan . Setiap tahunnya para perusahaan mitra ini akan melakukan test di PPKD untuk merekrut kerja lulusan dari PPKD , sehingga hal ini mengharuskan PPKD untuk menyesuaikan pembelajaran agar memenuhi standar yang diinginkan oleh pihak mitra.

Perencanaan yang dilakukan juga atas masukan dari Kasie-kasie beserta staf mengenai kebutuhan dari masing-masing pelatihan dan melihat juga dari hasil evaluasi program yang lalu. Seperti yang dikatakan oleh Kasie bagian pelatihan

“ Perencanaan dilakukan setiap tahun, merencanakan pelaksanaan pelatihan untuk satu tahun kedepan. Kepala PPKD memiliki tugas untuk melakukan itu berdasarkan masukan dari kasie-kasie ataupun staff yang ada di PPKD dan kami menyampaikan masukan yang kami dapat dari para instruktur karena mereka yang tau kebutuhan didalam pelatihan , kebutuhan untuk menunjang proses

pelatihan, kebutuhan praktek dll. Selain itu perencanaan melihat juga hasil evaluasi program tahun lalu atau sebelumnya, disitukan terlihat apa yang harus dibenarkan, apa yang bagus, apa yang tidak “

Secara keseluruhan PPKD Jakarta Timur telah melaksanakan perencanaan pelatihan dengan baik walaupun tidak dipungkiri pasti ada kendala dalam pelaksanaannya tapi hal ini dapat diatasi dan dicarikan jalan keluar sehingga kegiatan pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan tujuannya dapat tercapai.

2. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Bila perencanaan telah terlaksana dengan baik dan efektif maka barulah pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam penelitian pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur peneliti melakukan pengamatan langsung pada saat proses pelaksanaan, dari 15 kelas yang peneliti amati semua melakukan model pelaksanaan yang sama.

Pengamatan peneliti dan wawancara yang dilakukan dengan kasie bagian pelatihan, instruktur dan peserta pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan sesuai juga dengan tugas dan fungsi PPKD. Pedoman dalam pelaksanaan pelatihan adalah kurikulum pelatihan. Dalam pelaksanaannya kurikulum yang ada di PPKD Jakarta Timur, berpedoman pada kurikulum yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang merupakan standart kurikulum secara

nasional. Namun dalam pelaksanaannya PPKD selalu menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan oleh pasar kerja. Informan kunci 1 mengatakan :

“Kurikulum berpedoman dengan apa yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang mana itu sudah standar kurikulum secara nasional, sarana prasarana juga standar nasional semua disini, namun juga menyesuaikan dengan pasar kerja “

Pada pelaksanaan pelatihan Instruktur memiliki andil yang sangat besar dan merupakan kunci keberhasilan suatu pelatihan. PPKD Jakarta Timur dalam kegiatan pelatihan menempatkan instruktur dalam posisi yang sangat strategis, instruktur diberi tugas dan kepercayaan sepenuhnya untuk mengelola pelatihan dibawah kordinasi seksi bagian pelatihan.

3. Evaluasi Pelatihan

Pelaksanaan evaluasi program ini dilakukan setiap akhir pelatihan baik kepada peserta maupun kepada para instruktur pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan agar setiap pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui secara langsung permasalahan yang dihadapi, baik masalah materi, kurikulum, maupun peserta yang direkrut dalam pelatihan dan seberapa jauh lulusan pelatihan dapat direkrut oleh pasar kerja Selanjutnya dari permasalahan yang timbul tersebut oleh penyelenggara akan segera untuk ditindaklanjuti dalam perencanaan maupun pelaksanaan pelatihan di tahun

berikutnya. Informan kunci 1 mengatakan :

“ Evaluasi selalu dilaksanakan setiap akhir pelatihan, baik itu evaluasi terhadap instruktur, peserta ataupun evaluasi program secara keseluruhan karena dari evaluasi ini lah bisa dilihat keberhasilan dari program ini dan apa yang harus dibenarkan untuk perencanaan dan pelaksanaan program kedepannya “

Evaluasi dalam Proses belajar mengajar dilakukan oleh instruktur pelatihan. Evaluasi meliputi pelaksanaan pelatihan yang mengarah pada tujuan akhir pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan oleh instruktur meliputi: kesiapan siswa, keaktifan siswa, komunikasi siswa, penyerapan materi siswa selama mengikuti pelatihan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah pada bab sebelumnya peneliti membahas tentang temuan dan fakta yang terjadi di lapangan, pada bab ini peneliti akan memberikan sebuah kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian di PPKD Jakarta Timur mengenai manajemen pelatihan disana dapat disimpulkan bahwa PPKD Jakarta Timur sangat diperlukan untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta . PPKD Jakarta Timur diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing pada pasar kerja dan mampu untuk membuat usaha sacara sendiri

ataupun berkelompok. Selanjutnya sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan dalam proses pembelajaran ini dilakukan oleh instruktur sebelum pelaksanaan proses pembelajaran dimulai. Oleh sebab itu perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap pelaksanaan pembelajaran dan hasil yang akan dicapai dalam pelatihan tersebut.

Perencanaan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para instruktur meliputi: perumusan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, memadukan terciptanya langkah-langkah dalam pembelajaran, menentukan kondisi belajar sesuai dengan minat dan perhatian siswa, menentukan media dalam pembelajaran, menentukan sumber pembelajaran, dan menentukan evaluasi dalam pembelajaran.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Sesuai dengan hasil pengamatan selama di PPKD Jakarta Timur bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Sarana dan prasarana pendukung pelatihan, misalnya ruang belajar, ruang praktek, penyediaan bahan untuk praktek, dan sebagainya telah dipersiapkan oleh penyelenggara untuk kelancaran

pelaksanaan program. Dalam proses belajar mengajar instruktur telah melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada. Selama proses belajar mengajar berlangsung dalam menyampaikan materi/bahan pelatihan metode yang digunakan sangat variatif, tergantung dari materi/bahan yang akan disampaikan.

3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi penyelenggaraan dilakukan setiap pelatihan selesai dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan tersebut ada hambatan/kekurangannya.

Evaluasi saat pelatihan berakhir dilakukan untuk mengetahui /memantau terhadap lulusan pelatihan apakah dapat bersaing/mengisi dalam pasar kerja ataupun menjadi penganggur kembali setelah mengikuti pelatihan. Untuk mengetahui keberhasilan selama proses belajar mengajar diadakan evaluasi oleh instruktur baik formatif maupun evaluasi akhir dalam pelatihan. Sebagai peserta pelatihan diberi kesempatan untuk mengadakan penilaian kepada penyelenggara maupun kepada instruktur.

Hasil penilaian peserta tersebut oleh penyelenggara digunakan sebagai bahan dalam perbaikan program pelatihan tahun berikutnya. Masukan dari peserta tersebut sangat dibutuhkan oleh penyelenggara maupun instruktur sebagai bahan evaluasi

penyelenggaraan secara menyeluruh.

B. IMPLIKASI

Perjalanan penelitian mengenai manajemen pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, peneliti menemukan beberapa temuan di lapangan. Bukan hanya temuan positif, tetapi terdapat pula temuan masalah yang berkaitan dengan manajemen pelatihan. Dalam sub bab ini, peneliti mencoba menganalisa masalah tersebut dan memberikan beberapa solusi.

Evaluasi program dilihat dari hasil akhir nilai peserta dan yang paling penting banyaknya peserta pelatihan yang dapat bersaing di dunia kerja. Pelaksanaan evaluasi pelatihan di PPKD Jakarta Timur sudah terlaksana dengan baik hanya saja dalam evaluasi terhadap instruktur harusnya lebih ditingkatkan lagi, karena bila berpatokan pada hasil dari lembar penilaian peserta terlihat dalam proses penilaian peserta terkesan main-main bahkan ada yang saling mencontek dan penilaian ini hanya dilakukan sekali saja, Pihak PPKD bisa melakukan penilaian instruktur ini secara berkala dan memantau proses pelaksanaan pelatihan ini dengan berkala juga, karena berdasarkan pantauan peneliti banyak instruktur yang ternyata menggunakan jasa asisten instruktur untuk membantu mereka. Hal ini harus dipantau apakah asisten instruktur ini juga sama berkompeten dengan instruktur tersebut.

C. SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka saran yang penulis sampaikan dalam rangka untuk perbaikan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan

Untuk kesempurnaan perencanaan pelatihan di masa mendatang hendaknya pihak PPKD Jakarta Timur melibatkan pihak ketiga (dunia usaha/dunia industri), karena pihak ketiga yang akan menggunakan/mempekerjakan tenaga kerja tersebut.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan supaya lebih banyak/ditingkatkan untuk bekerjasama dengan pihak *user* (dunia usaha/dunia industri), sehingga harapan untuk dapat terserap dalam pasar kerja peluangnya akan semakin terbuka dan partisipasi peserta/siswa dalam proses belajar mengajar supaya lebih ditingkatkan, agar kondisi edukasi dapat terwujud dan tidak dikuasai oleh instruktur belaka.

3. Evaluasi Pelatihan

Pihak Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur, supaya memikirkan dan memprogramkan untuk segera dilaksanakan uji kompetensi yang bekerjasama dengan pihak ketiga agar pelaksanaan uji kompetensi benar benar bersifat obyektif dan Sertifikasi pelatihan disamping dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara PPKD ke depan

supaya dapat diprogramkan bahwa sertifikasi juga dapat diperoleh dari lembaga sertifikasi independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Almodiwirio, Soebagio. *Manajemen Training*. Jakarta : Balai Pustaka
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Tani, Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: YPPE UGM.
- Hamid Patilima. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Irianto, Yusuf. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendana.
- Lexy J. Moleong. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiyono, 2006 *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Alfabeta
- Sarif, Rusli. 1987. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminisdtratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana. 1993. *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : Nusantara Press.

Yatimah, Durotul. *Manajemen Pelatihan dan Kursus*