

**EFEKTIFITAS LATIHAN KERJA DALAM HUBUNGANNYA  
DENGAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA LULUSAN  
BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SLEMAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Oleh:  
Mulyadi**

**Abstrak**

*This research was aimed to investigate the relationship between training program implementation effectiveness, background of education, and quality of skill to the use of labor force viewed from the perspective of job compatibility to skill. The population was the 1991-1993 graduates of the job Training House (BLK) majoring in motorcycle mechanics and carpentry numbering to 168 persons. The sample of study was drawn by a stratified proportional random sampling method, consisting of 114 persons. Data of background of education and skill quality were obtained by means of a documentation technique, while data on training program implementation effectiveness and labor force uses viewed from job compatibility to skill were derived by a questionnaire technique subjected to validity and reliability tests. The data were analyzed by a multiple regression technique and followed by a rank analysis. The result of study was concluded as followed: (1) 63.13% of the BLK graduates worked incompatibly to their skill due to their skill qualification incompatible to job requirements; (2) the contribution of training effectiveness and background of education to quality of skill was 42.57%; (3) totally, the indirect contribution of training effectiveness, background of education, and quality of skill to the use of labor force viewed from the aspect of job compatibility to skill was 34.2%.*

*Keywords: labor force, job training house*

## **Pendahuluan**

Indonesia termasuk negara berkembang karena sebagian besar jumlah penduduknya memiliki tingkat kualitas sumber daya yang masih rendah tercermin di dalam struktur angkatan kerja yang masih rendah pula. Rendahnya kualitas dan keterampilan tersebut, menyebabkan seringnya penawaran dan permintaan tenaga kerja tidak bisa bertemu, sementara itu pertambahan tenaga kerja semakin membengkak, sehingga pengangguran semakin meningkat.

Laporan Bank Dunia tentang pengangguran di negara-negara berkembang selain disebabkan oleh laju pertumbuhan penduduk yang demikian tinggi, juga pengangguran di kalangan lulusan pendidikan sekolah menengah, karena keterampilan yang ditawarkan oleh sekolah tidak sesuai dengan permintaan pasar kerja atau industri (Squire, dalam Sihotang, 1980). Slamet (1993) juga menyimpulkan bahwa terjadinya pengangguran disebabkan karena sebagian besar generasi muda kita meninggalkan sekolah tanpa dibekali pengetahuan yang cukup sebagaimana yang dipersyaratkan oleh lapangan kerja.

Untuk menghadapi tuntutan kebutuhan pasar kerja yang berkualifikasi, upaya melalui pendidikan formal ternyata mengalami banyak hambatan, karena: (1) besarnya dana yang harus disediakan, (2) kesulitan untuk memperoleh pendidik atau pelatihnya, (3) kesulitan merumuskan kurikulumnya, dan (4) sikap masyarakat yang kurang menghargai sekolah kejuruan dibanding sekolah umum. Oleh

sebab itu, satu-satunya peluang yang masih realistis adalah upaya pembekalan pencari kerja dengan berbagai keterampilan melalui pendidikan non formal (Sulaiman dalam Mubyarto, 1985).

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran karena pencari kerja yang kurang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja ialah melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk latihan kerja oleh Departemen Tenaga Kerja yang dikoordinasi oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kursus Latihan Kerja (KLK).

Untuk menjamin kesesuaian hasil latihan kerja dengan pasar kerja, perencanaan kegiatan latihan secara operasional dikaitkan dengan bursa kesempatan kerja dan perencanaan tenaga kerja pada umumnya baik di pusat maupun di daerah. Namun demikian, hasil penelitian Syamsiah (1988) di Minahasa mengenai lulusan BLK menunjukkan bahwa 41,3% masih menganggur, sedangkan sisanya sebesar 58,7% telah memperoleh pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan keterampilannya.

Melihat kenyataan seperti tersebut, sangat diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana efektifitas BLK ikut meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam menangani masalah ketenagakerjaan di lapangan.

Masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimanakah pemanfaatan tenaga kerja lulusan BLK di lapangan

kerja jika dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, (2) seberapa besar sumbangan dari efektifitas pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kualitas keterampilan, dan (3) seberapa besar sumbangan secara tidak langsung dari efektifitas pelatihan dan latar belakang pendidikan, serta sumbangan secara langsung kualitas keterampilan terhadap pemanfaatan tenaga kerja dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara efektifitas pelatihan, latar belakang pendidikan, dan kualitas keterampilan dengan pemanfaatan tenaga kerja dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.

Penelitian ini berguna untuk penyempurnaan sistem pelatihan di BLK dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pembinaan dan pengembangan pendidikan keterampilan, dalam rangka menciptakan kesempatan kerja yang lebih produktif.

Latihan kerja didefinisikan sebagai usaha pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan seorang pekerja agar dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tertentu secara memuaskan (Robert Stammers dan John Patrick, 1975). Latihan kerja sering disamakan dengan pendidikan karena memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Moekijat, 1991).

Latihan kerja mempunyai peranan yang penting sebagai komplemen dari pendidikan karena: (1) selalu terdapat aspek-aspek yang secara teknis dan ekonomis lebih menguntungkan diselenggarakan dalam bentuk latihan kerja daripada pendidikan formal, (2) kebanyakan spesialisasi yang diberikan dalam pendidikan formal masih banyak kekurangan yang memerlukan tambahan, (3) selalu terdapat golongan masyarakat yang tidak mampu mengikuti pendidikan formal pada tingkat yang lebih tinggi, (4) perkembangan teknologi yang maju pesat mengharuskan angkatan kerja dituntut untuk menambah pengetahuan baru secara periodik dan teratur dengan melalui latihan-latihan atau kursus-kursus penyegaran (Soeharsono Sagir dan Simanjuntak, 1985).

Payaman (1983) berpendapat bahwa sasaran program latihan kerja dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu: (1) kelompok yang mencari kerja, (2) kelompok yang sudah bekerja, dan (3) kelompok yang mau bekerja mandiri.

Latihan kerja haruslah memperhatikan dan menggunakan prinsip-prinsip belajar karena pada dasarnya latihan kerja adalah salah satu bentuk kegiatan belajar mengajar. Beberapa prinsip belajar yang perlu diperhatikan dalam kegiatan pelatihan adalah: (1) belajar dimulai dari sesuatu yang sederhana sampai yang kompleks, (2) belajar hendaknya dimulai dari apa yang telah diketahui, (3) dilakukan pengulangan pada bagian-bagian tertentu, (4) hasil belajar

harus digunakan langsung, (5) kebiasaan kerja yang tidak benar harus dirubah, dan (6) hasil belajar tergantung pada pengalaman.

Latihan kerja yang dibahas dalam penelitian ini meliputi latihan keterampilan montir sepeda motor dan pertukangan kayu. Latihan kerja pada latihan keterampilan montir sepeda motor merupakan jurusan dari kejuruan otomotif. Keterampilan ini menitikberatkan pada kegiatan fisik, sehingga sering disebut sebagai keterampilan motorik, meskipun tidak lepas dari kegiatan proses intelektual. Montir dapat diartikan sebagai tukang memasang atau memperbaiki mesin (Poerwadarminto, 1976). Montir sepeda motor merupakan tukang yang mempunyai keterampilan memeriksa seluruh komponen dengan cermat, memperbaiki, dan merawat sepeda motor dan kendaraan sejenisnya. Dari pengertian tersebut seorang montir sepeda motor dituntut menguasai semua komponen yang terdapat pada sepeda motor yang bekerja sebagai suatu sistem. Di BLK terdapat tiga tingkat latihan kerja montir sepeda motor, yaitu: tingkat dasar, menengah, dan lanjut.

Jenis keterampilan yang kedua yaitu pertukangan kayu. Jenis latihan ini merupakan bagian dari latihan kejuruan bangunan. Untuk memiliki keterampilan pertukangan kayu terlebih dahulu harus menguasai cara atau teknik yang tepat, cermat, dan tepat dalam prosedur pembuatan komponen-komponen bangunan rumah kayu. Prosedur dalam pembuatan komponen-komponen tersebut

meliputi: memotong, mengetam, mengebor, menyambung kayu dan sebagainya. Keterampilan ini termasuk keterampilan motorik daripada keterampilan intelektual. Kualifikasi latihan pada program ini yaitu, peserta mampu: (1) membuat kusen pintu, jendela, daun pintu, (2) membuat konstruksi kayu, mengoperasikan dan merawat mesin pertukangan, membubut, mengecat, dan (3) memilih dan mengkalkulasi rencana anggaran biaya.

Peserta latihan di BLK pada umumnya adalah orang yang telah dewasa. Oleh karena itu proses pelatihannya harus berbeda dengan proses kegiatan belajar pada anak-anak. Untuk itu proses kegiatan pelatihan harus memperhatikan karakteristik dan ciri-ciri orang dewasa. Secara umum prinsip-prinsip belajar orang dewasa adalah mereka mempunyai gaya belajar yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Orang dewasa akan baik belajarnya kalau (a) tujuan belajar sesuai dengan kebutuhan, (b) mereka dilibatkan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, (c) diberi kebebasan dalam mengemukakan pendapat, (d) mempraktekan materi pelajaran, dan (e) melakukan pengulangan dengan secukupnya.

### **Cara Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yang dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasinya adalah lulusan BLK tahun 1991-1993 jurusan montir sepeda motor dan pertukangan kayu

sebanyak 168 orang. Sampel penelitian sebanyak 114 orang ditetapkan secara *stratified proporsional random sampling*. Data tentang tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dan kualitas keterampilan ( $X_3$ ) diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi, sedangkan data tentang efektifitas pelatihan ( $X_1$ ) dan kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan ( $Y$ ), dijarung dengan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti yang terlebih dahulu diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitasnya. Terdapat delapan butir instrumen ( $X_1$ ) dan dua butir instrumen ( $Y$ ) yang tidak sah ( $p > 0,05$ ). Enam butir instrumen ( $X_1$ ) dinyatakan gugur, sedang dua butir lainnya dipertahankan dan direvisi karena tidak ada butir lainnya yang mewakili. Sedangkan dua butir instrumen ( $Y$ ) direvisi mengingat tidak ada instrumen yang mewakili indikator kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang diperoleh dari latihan. Untuk mengetahui tingkat keterandalan instrumen dianalisis menggunakan Teknik Alpha Cronbach edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto Universitas Gajah Mada Versi IBM/IN. Hasil analisis menunjukkan 0,847 untuk instrumen ( $X_1$ ), dan 0,928 untuk instrumen ( $Y$ ). Untuk menggambarkan pemanfaatan tenaga kerja lulusan BLK, data dianalisis secara deskriptif. Untuk mengetahui hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium dan sumbangan langsung maupun tidak langsung masing-masing variabel kriterium, digunakan teknik regresi ganda dan dilanjutkan dengan analisis jalur.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemanfaatan tenaga kerja dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Skor Pemanfaatan Tenaga Kerja Dilihat Dari Aspek Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan dan Latar Belakang Pendidikan

Kelas Interval	Kesesuaian pekerjaan dengan Keterampilan		Latar Belakang Pendidikan			
			SLTP		SMTA	
	f	%	f	%	f	%
8 - 11	15	13,16	4	11,76	8	10,00
12 - 15	16	14,04	3	8,82	13	16,25
16 - 19	16	15,79	6	17,65	16	20,00
20 - 23	23	20,18	10	29,41	12	15,00
24 - 275	30	26,32	7	20,59	22	27,50
28 - 30	12	10,53	4	11,76	9	11,25
Jumlah	114	100*)	34	100*)	80	100*)

Keterangan: \*) Pembulatan

Apabila ditetapkan jumlah skor kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan sebesar 24 (hasil perkalian 8 item dengan skor 3 sebagai alternatif jawaban cukup sesuai), maka hanya 36,85% lulusan BLK bekerja sesuai dengan keterampilan, sedangkan sisanya 63,15% bekerja tidak sesuai dengan keterampilannya. Hal

ini disebabkan bukan karena tidak tersedianya lapangan pekerjaan di bidang pertukangan kayu maupun di bidang montir sepeda motor, tetapi diduga karena kualifikasi keterampilan yang dimiliki oleh lulusan BLK tidak sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Sehingga mereka mengutamakan lebih baik cepat bekerja untuk memperoleh hasil walaupun bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki daripada menunggu lebih lama untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan lulusan BLK yang berpendidikan SLTP tidak jauh berbeda dengan yang berpendidikan SMTA. Mereka bekerja sesuai dengan keterampilannya yaitu 32,35% berbanding 38,75%. Hal ini disebabkan karena untuk memperoleh kesempatan kerja baik di sektor pertukangan kayu maupun di sektor montir sepeda motor sangat ditentukan oleh kemampuan keterampilan serta semangat yang dimiliki oleh masing-masing calon tenaga kerja.

Dari analisis data yang dilakukan dengan teknik regresi ganda menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara efektifitas pelatihan dan latar belakang tingkat pendidikan dengan kualitas keterampilan pada taraf signifikansi 0,05% masing-masing sebesar 0,349 dan 0,474, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin efektif program pelatihan dan semakin tinggi tingkat

pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat kualitas keterampilan yang dimiliki lulusan latihan kerja.

Tabel 2.  
Estimasi Sumbangan Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $X_3$

Dari variabel	Nilai Sumbangan	Total	Sumb. Efektif
Dari $X_1$	0,349 (0,4624)	0,1614	16,14
Dari $X_2$	0,474 (0,5576)	0,2643	26,43
Total	0,4257	0,4257	42,57

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama efektifitas pelatihan dan latar belakang tingkat pendidikan memberikan sumbangan efektif terhadap kualitas keterampilan sebesar 42,57%. Dari hasil analisis data tersebut, ternyata latar belakang tingkat pendidikan memberikan kontribusi jauh lebih besar (26,43%) bila dibandingkan dengan sumbangan dari efektifitas pelatihan (16,14%) terhadap kualitas keterampilan. Hal ini disebabkan karena peserta yang memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah menerima materi-materi pelatihan. Selain itu, pendekatan yang kurang tepat dalam penyelenggaraan pelatihan bagi orang dewasa mengurangi bahkan menghilangkan motivasi peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan, yang akhirnya akan mempengaruhi pencapaian prestasi belajar. Pendekatan kegiatan pembelajaran orang dewasa (peserta latihan)

yang masih menggunakan pendekatan sekolah tradisional (*class room teaching*) yang berpusat pada guru atau pendekatan paedagogis akan berakibat terjadinya kemandegan dalam proses pembelajaran (Soedomo, 1990; Kindervatter, 1979; Knowles, 1979).

Selanjutnya dari hasil analisis ditemukan bahwa secara bersama-sama terdapat sumbangan secara tidak langsung dari efektifitas pelatihan dan tingkat pendidikan maupun secara langsung dari kualitas keterampilan terhadap pemanfaatan tenaga kerja dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan sebesar 34,2%. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.  
Estimasi Sumbangan Variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ )

Dari Variabel	Besarnya Nilai Sumbangan		Total	Sumbangan Efektif
	Langsung	Tak Langsung		
Dari $X_1$	-	0,699 (0,151)	0,106	10,6
Dari $X_2$	-	0,824 (0,149)	0,123	12,3
Dari $X_3$	0,350 (0,324)	-	0,113	11,3
Total	0,113	0,231	0,342	34,2

Dari besarnya sumbangan total tersebut, ternyata latar belakang tingkat pendidikan memberikan sumbangan secara tidak langsung sebesar 12,3% sedikit lebih besar bila dibandingkan dengan sumbangan secara langsung kualitas keterampilan sebesar 11,3% dan

sumbangan secara tak langsung efektifitas pelatihan 10,6%. Hal ini disebabkan karena mereka yang berpendidikan lebih tinggi mempunyai peluang yang sama dengan mereka yang berpendidikan lebih rendah untuk memasuki pasar kerja utama maupun pasar kerja biasa dan bekerja di sektor formal maupun informal. Mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan yang lebih rendah mempunyai peluang yang lebih kecil untuk memasuki pasar kerja utama dan bekerja di sektor formal, karena umumnya sektor ini mensyaratkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Selain itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan memungkinkan semakin tinggi potensi yang dimiliki, baik berupa pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan sikapnya, yang berarti akan siap dalam memasuki lapangan pekerjaan, karena lebih mudah memahami, menguasai dan menyesuaikan diri terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan rendahnya kontribusi efektifitas pelatihan terhadap pemanfaatan tenaga kerja lulusan latihan kerja, diduga karena (1) lulusan BLK kurang memiliki kegigihan atau semangat untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya, karena memang mereka kurang berminat terhadap macam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang diperoleh dari latihan. Hal ini disebabkan karena sistem penerimaan atau seleksi calon peserta latihan kerja di BLK yang tidak didasarkan pada minat, tetapi lebih didasarkan pada kuantitas calon, jumlah anggaran yang tersedia serta

utusan yang mewakili dari suatu daerah tertentu, sehingga mereka mengikuti latihan kerja bukan karena berdasarkan atas kesadarannya (2) diduga hasil evaluasi akhir belum mencerminkan kecakapan dan keterampilan yang seharusnya, karena dalam evaluasi kemungkinan hanya didasarkan pada kehadiran sampai selesai latihan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lulusan BLK yang bekerja sesuai dengan keterampilan yang diperoleh dari latihan kerja di BLK hanya 36,85% dan sisanya 63,15% bekerja tidak sesuai. Hal ini disebabkan karena kualifikasi keterampilan yang dimiliki oleh lulusan BLK tidak sesuai dengan tuntutan pasar kerja.
2. Secara bersama-sama efektivitas pelatihan dan latar belakang tingkat pendidikan memberikan sumbangan efektif terhadap kualitas keterampilan sebesar 42,57%. Latar belakang tingkat pendidikan memberikan kontribusi jauh lebih besar bila dibandingkan dengan sumbangan dari efektivitas pelatihan. Dengan demikian diharapkan peserta latihan dapat disaring dengan memperhatikan tingkat pendidikan peserta dan pelaksanaan pelatihan harus mengacu pada unsur efektivitas.

3. Besarnya sumbangan secara tidak langsung dari efektivitas pelatihan, latar belakang tingkat pendidikan dan sumbangan secara langsung dari kualitas keterampilan terhadap pemanfaatan tenaga kerja lulusan BLK dilihat dari aspek kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan adalah 34,2%.

### **Daftar Pustaka**

- Kindervatter, Suzanne. (1979). *Nonformal educationan empowering process with case studies from Indonesia and Thailand*. Massachusetts: Center for International Education University of Massachusetts.
- Knowles, Malcom S. (1979). *Modern practice of adulth education: From Paedagogy to Andragogy*. Chicago: Follet Publishing Company.
- Lyn Squire. (1980). *Kebijakan kesempatan kerja di negara sedang berkembang*. Terjemahan Paul Sihotang. Jakarta: UI dan Pustaka Brajaguna.
- Moekijat. (1991). *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mubyarto. (1986). *Prospek pedesaan*. Yogyakarta: P3PK Yogyakarta
- Poerwodarminto. (1976). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Jakarta: Rajawali



*Efektivitas Latihan Kerja dalam Hubungannya dengan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lulusan Balai Latihan Kerja Kabupaten Siemam Daerah Istimewa Yogyakarta*

Slamet. (1993). Pendekatan Alternatif Dalam Penyiapan Dan Pengembangan Tenaga Kerja Profesional Di Indonesia. Disampaikan Pada Seminar Nasional *Sistem Permagang dalam Pendidikan Kejuruan dan Penyiapan Tenaga Kerja* FPTK IKIP Malang, 18 Desember 1993.

Soedomo, M. (1985). *Pendidikan luar sekolah ke arah pembangunan nasional*. Malang: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dirjen Dikti, IKIP Malang.

Soeharsono Sagir. (1985). "Kerangka Kebijakan Perluas Kesempatan Kerja Dasawarsa 1983-1993", *Sumber dan manusia, kesempatan kerja dan pembangunan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Stemmer, Robert, Patrick, John. (1975). *The psychology of training*. Suffolk: Methuen.

Syamsiah Zees. (1988). *Studi tentang keberhasilan penyelenggaraan latihan keterampilan pada Balai Latihan Kerja Bina dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan Kabupaten Minahasa*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: IKIP Bandung.