BAB III

OBJEK PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam sub bab ini penulis akan menguraikan mengenai objek penelitian yang meliputi sejarah singkat B2PLKDN, latar belakang Kios3in1, visi, misi, manfaat, struktur organisasi dan deskripsi tugas yang akan diuraikan sebagai berikut.

3.1.1 Sejarah Singkat Instansi / Lembaga

Sejarah Singkat Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (B2PLKDN)

Lembaga ini didirikan sejak 23 Februari 1952 prakarsa Colombo Plan dan Pemerintah Republik Indonesia di atas tanah seluas kurang lebih 3 hektar terletak di Jl. Gatot Subroto 170 Bandung. Mengikuti Perkembangan dunia kerja dan kebutuhan pelatihan serta perannya maka nama lembaga ini beberapa kali mengalami perubahan :

a) 1952 – 1966 bernama Pusat Lahan Kerja (PLK) Bandung.
b) 1967 – 1974 bernama Pusat Latihan Kerja Industri dan Menejemen (PLKIM) Bandung.
c) 1974 – 1983 bernama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandung.
d) 1983 – 1989 bernama Balai Latihan Kerja (BLK) Bandung

e) 1989 – 1997 bernama Balai Latihan Kerja Industri Bandung (BLKI) dan Balai Latihan Instruktur Bandung (BLIB) termasuk didalamnya.
f) 1997 – 2000 bernama Balai Latihan Instuktur dan Pengembangan (BLIP) Bandung.
g) 2000 – 2001 bernama Pusat Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur (P3TKIM) Bandung.
h) 2002 – 2006 bernama Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa & Manufaktur (P2KIJM) Bandung.
i) 2006 – bulan Mei berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (B2PLKDN) Bandung.

Karena fasilitas dan peralatan pelatihan yang dimiliki lebih lengkap dibandingkan dengan BLK yang lain, dari mulai awal berdirinya tahun 1952 disamping tugas pokoknya melatih pencari kerja (pencaker), juga mendapat kepercayaan untuk melatih Instruktur Latihan Kerja.

Pada 28 November 1985 ditandatangani kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Negara bagian Baden Wuertemberg Republik Federasi Jerman dalam Rangka meningkatkan kualitas pelatihan Instruktur. Kerja sama ini di fokuskan pada 2 (dua) kejuruan yaitu kejuruan Listrik dan Kejuruan Logam. Beberapa instruktur BLK dilatih di Jerman dalam rangka merealisasikan kerja sama tersebut. Proyek Lembaga Pelatihan Instruktur tersebut diberi nama Balai Latihan Instruktur Bandung disingkat BLIB yang diketuai oleh seorang koordinator dan secara administratif merupakan bagian dari BLKI Bandung.

Bekerja sama dengan IKIP Negeri Bandung BLIB menghasilkan instruktur latihan kerja sampai jenjang Diploma 3 dan memiliki akta III.

Tahapan Proyek bantuan Jerman adalah sebagai berikut :

1) Tahap I 1988 – 1996 peningkatan dan pengembangan sumberdaya Pelatihan Kejuruan Tekhnologi Mekanik (Mesin Produkasi dan Las).

2) Tahap II 1996 – 2000 peningkatan dan pengenbangan sumberdaya Pelatihan (Software, Hardware, Brainware) Kejuruan Listrik (Teknik Elektro dan Elektronika Industri).

Pada masa proyek BLIB juga terjalin kemitraan antara BLKI Bandung dengan HGS Singen dengan pola saling tukar menukar instruktur, tukar menukar pengalaman hingga sampai sekarang.

Setelah selesainya proyek BLIB saat ini kerjasama dengan pemerintah Jerman telah memasuki lingkup yang lebih luas lagi dengan terpilihnya BLKI Bandung yang sudah berganti nama menjadi Pusat Pelatihan Kerja Industri Jasa Manufaktur 2002 menjadi mitra unggulan dari Indonesian Germani Institute (IGI), suatu aliansi dari gabungan institusi pelatihan terpilih yang menerapkan pendekatan yang memadukan pendidikan dan pelatihan kerja dengan tekhnologi innovative dan metode produksi.

Sebagai pusat unggulan dalam bidang peningkatan pelatihan dan produktifitas melalui Kepmenaker No. 17 / 2000, lembaga ini ditingkatkan

eselonnya dari eselon IIIa menjadi eselon IIa dan namanya berubah menjadi Pusat Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Industri dan Manufaktur.

Krisis ekonomi yang menimpa Indonesia akhir tahun 1990-an berpengaruh pada pengeluaran anggaran belanja Negara, sehingga pemerintah melakukan langkah efisiensi melalui kebijakan pengurangan jumlah departemen termasuk penggabungan Departemen Tenga Kerja dan Departemen Transmigrasi, dengan keluarnya keputusan Menakertrans Nomor : 23 / 2001 tentang organisai dan kata kerja Depnakertrans. Lembaga ini dikembalikan berubah nama menjadi Pusat Peltihan Kerja Industri Jasa dan Manufaktur yang disingkat Puslatker IJM dibawah Badan Diklat Depnakertrans.

Puslatker IJM Bandung berhasil mendapat sertifikat ISO 9001 : 2000 pada Februari 2005 setelah sebelumnya beberapa kali meraih juara I lomba 5 S tingkat nasional intern Dipnaker.

Pada tahun 2006 terjadi reorganisasi ditingkat Departemn Pusat, Badan Diklat dihapus dan digantikan oleh Direktorat Jendral Pelatihan dan Produktifitas dan Puslatker IJM berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri disingkat B2PLKDN.

Kualitas sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam era globalisasi. B2PLKDN Bandung adalah salah satu institusi pemerintah yang telah terakreditasi sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk kejuruan Logam dan kejuruan Otomotif dan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja

melalui uji kompetensi, dan sertifikasi sehingga ikut berperan dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia manghadapi era global.

Guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten oleh kalangan industry, instansi/lembaga, maka diperlukan pelatihan dengan program yang sesuai dengan kebutuhan industri, instansi/lembaga tersebut.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (B2PLKADN) Bandung sesuai dengan tugas pokoknya melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi di bidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, industry instansi /lembaga dalam meningkatkan kompetensi di bidang propesi melalui pelatihan yang berbasis kompetensi, uji kompetensi oleh lembaga Sertifikat Profesi (LSP) dan konsultasi.

B2PLKDN Bandung yang dulu dikenal sebagai BLK Industri telah berpengalaman dalam melatih pencari kerja, karyawan, guru sekolah/lembaga pelatihan selama puluhan tahun (berdiri sejak tahun 1952) dan lulusannya sudah tersebar diberbagai perusahaan dan instansi diseluruh Indonesia.

B2PLKDN Bandung dengan motto “Selangkah Lebih Maju” selalu berusaha menjawab tantangan dunia Industri dan pelanggan dengan selalu mengaktualisasikan sistim manajemen mutu standar ISO 9001:2000

3.1.2 Latar Belakang KIOS3in1

Dewasa ini, Indonesia sedang dihadapkan pada permasalahan yang besar dibidang ketenagakerjaan yaitu bahwa jumlah penganggur menurut angka Badan Pusat Statistik, pada bulan Agustus tahun 2007 jumlah penganggur mencapai 10,01 juta orang atau mencapai angka 9,11%. Dengan jumlah penganggur sebanyak ini, selain berpengaruh terhadap masalah ketenagakerjaan, tentu juga berdampak seruius pada semakin besarnya jumlah penduduk miskin di Indonesia.

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia memang masih jauh dibawah standar kualitas minimum (bila diukur dari tingkat pendidikan), di mana secara nasional jumlah orang yang bekerja didominasi oleh tenaga kerja dengan pendidikan sampai dengan tamat SD yaitu sebesar 56,41%. Selain itu, banyak lowongan pekerjaan yang tidak dapat terisi akibat ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang diisyaratkan. Dengan demikian dikatakan bahwa besarnya angka penganggur selain sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal, juga disebabkan karena kualitas dan kompetensi angkatan kerja yang relatif rendah.

Meskipun demikian kondisi tersebut di atas dapat diminimalisir, dengan meningkatakan kulaitas dan produktivitas tenaga kerja melalui berbagai pelatihan dan pemagangan agar memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah melalui kegiatan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, adalah dengan membangun sebuah wadah yang

mengelola serta membantu masyarakat dalam bidang ketenagakerjaan dan memberikan kebijakan pembinaan pelatihan serta produktivitas melalui ***Three In One,*** yaitu kebijakan yang mengintegrasikan *pelatihan, sertifikasi, dan penempatan* dalam satu koordinasi yang terpadu, agar dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dalam rangka penanggulangan pengangguran dan pada saatnya dapat mengentaskan kemiskinan.

3.1.3 Visi, Misi dan Manfaat KIOS3in1

Misi

1. Meningkatkan efisiensi, efektivitas dan relevansi penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi dan penempatan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
2. Mewujudkan sinergitas dan keterpaduan antara penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam rangka optimalisasi penanggulangan pengangguran;
3. Sebagai wadah untuk menghimpun, mengelola dan menyebarluaskan informasi tentang kegiatan pelatihan, sertifikasi/uji kompetensi dan kesempatan kerja;
4. Untuk mendukung Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran melalui wadah media informasi yang interaktif.

Visi

Terwujudnya penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi dan penempatan yang terkoordinasi, terpadu dan bersinergi melalui wadah media informasi KIOS 3IN1 dalam rangka optimalisasi penanggulangan pengangguran.

Manfaat

Manfaat bagi Pencari Kerja:

1. Tersedianya informasi yang aktual dan terkini tentang kegiatan pelatihan, sertifikasi dan lowongan/kesempatan kerja yang mudah untuk diakses;
2. Mendapatkan pekerjaan lebih mudah, cepat dan murah.

Manfaat bagi Perusahaan:

1. Mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan mudah dan cepat dan dengan biaya lebih murah;
2. Tersedianya informamsi tentang pelatihan, sertifikasi dan lowongan kerja yang dapat digunakan oleh peprusahaan sebagai sumber bahan penyediaan dan pengembangan SDM perusahaan.

Manfaat bagi Pemerintah (Pengambil Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan):

1. KIOS 3IN1 dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi perumusan kebijakan di bidang peningkatan dan pengendalian kualitas SDM serta perluasan kesempatan kerja dalam rangka penanggulangan pengangguran;
2. Mempermudah melakukan pemetaan kebutuhan (*demand*) dan persediaan (*supply*) tenaga kerja.

3.2 Struktur Organisasi Instansi / Lembaga

3.2.1 Strukur Organisasi B2PLKDN

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri Bandung (B2PLKDN) mempunyai susunan struktur organisasi yang terdiri atas :

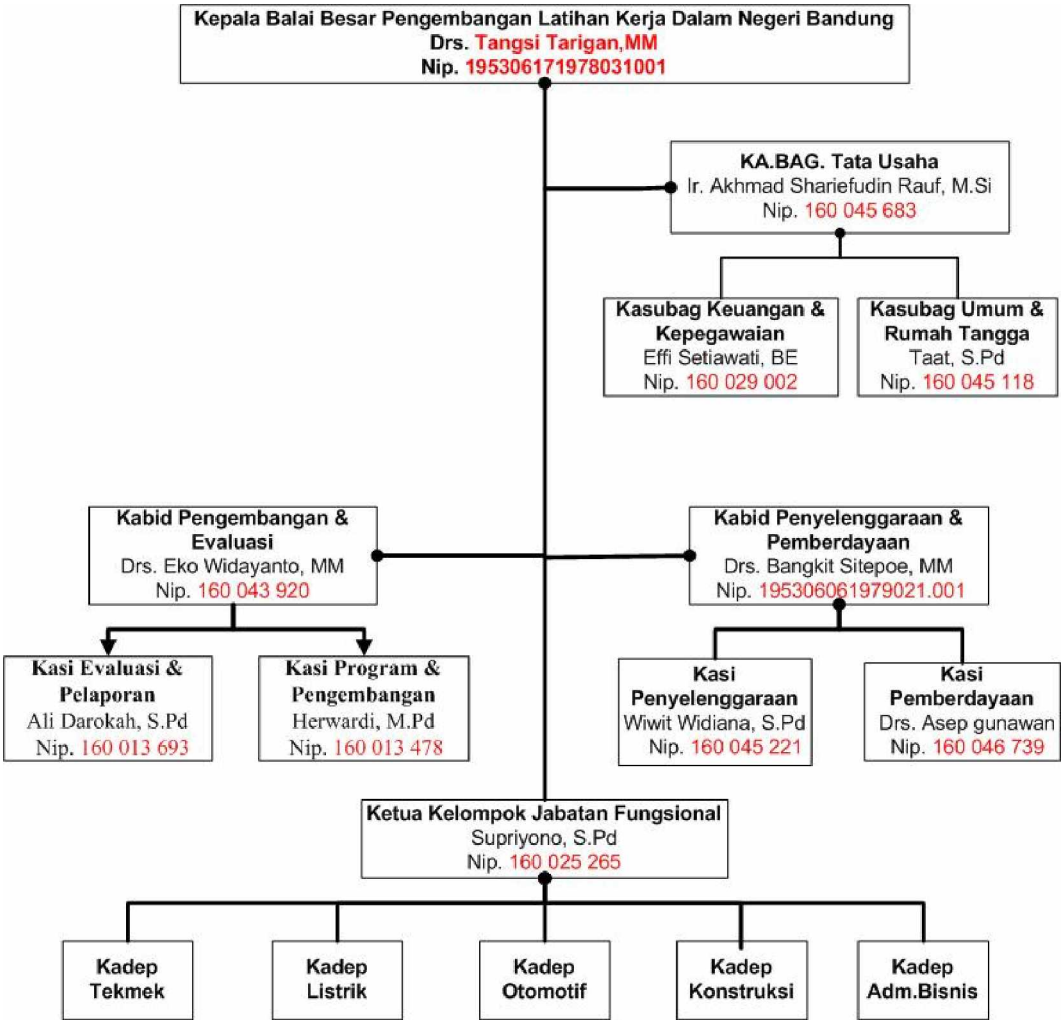
1. Kepala B2PLKDN Bandung
2. Kepala Bagian Tata Usaha
3. Kepala Bidang Pengembangan Dan Evaluasi
4. Kepala Bidang Penyelenggaraan Dan Pemberdayaan
5. Kasi Program Dan Pengembangan
6. Kasi Penyelenggaraan
7. Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan
8. Kasi Evaluasi Dan Pelaporan
9. Kasi Pemberdayaan
10. Kepala Sub Bagian Umum Dan Rumah Tangga
11. Kelompok Jabatan Fungsional
12. Departemen Teknologi Mekanik
13. Departemen Listrik
14. Departemen Otomotive
15. Departemen Konstruksi
16. Departemen Administrasi Bisnis

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi B2PLKDN Bandung dapat dilihat pada gambar berikut ini :

STRUKTUR ORGANISASI BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN

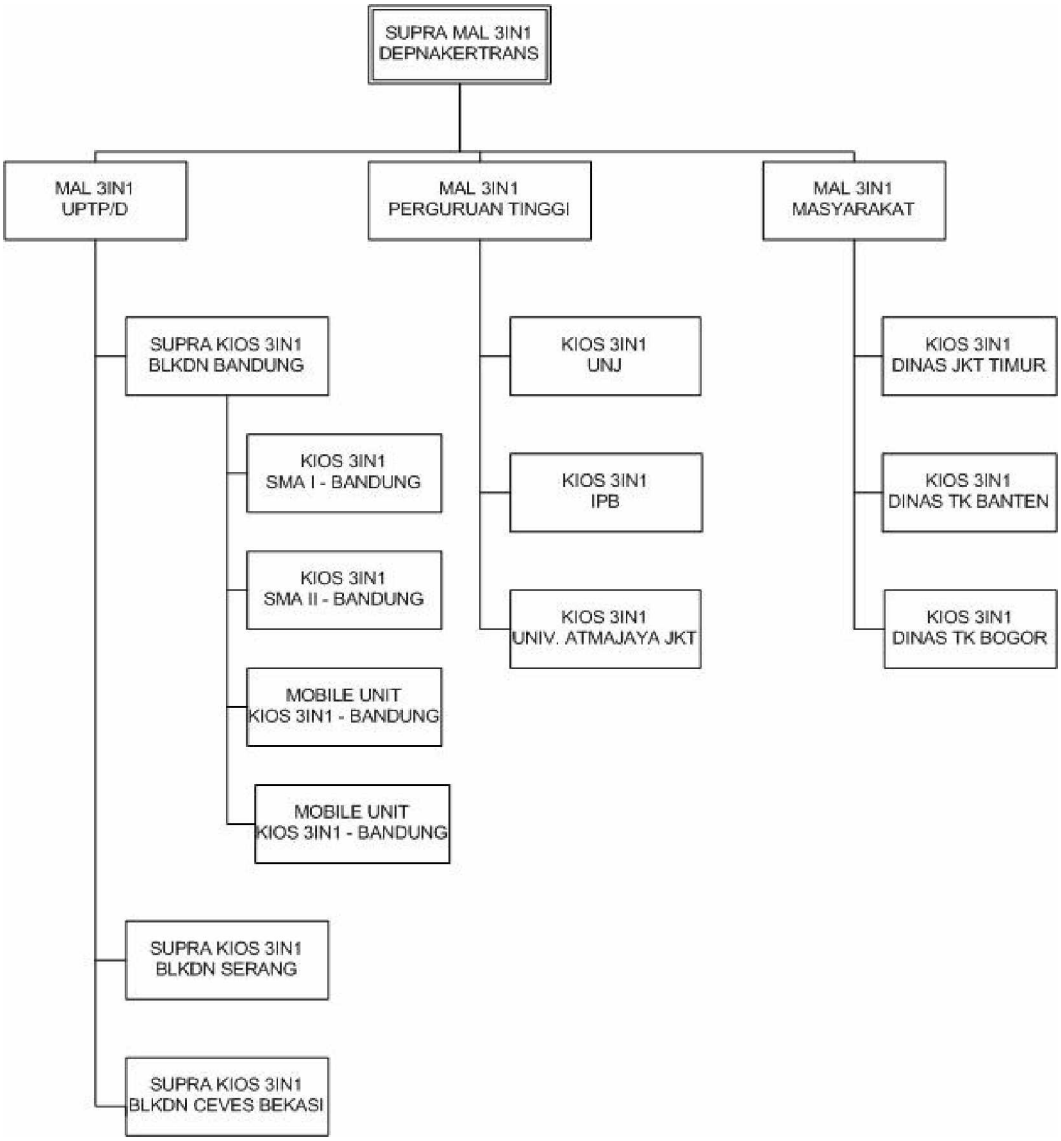
KERJA DALAM NEGERI BANDUNG

TAHUN 2009



Gambar 3.1 Hierarchi Struktur Organisasi B2PLKDN

3.2.2 Struktur Administrasi KIOS3in1



Gambar 3.2 Hierarchi Struktur Administrasi KIOS 3IN1

Dalam manajemen SUPRA MAL 3IN1 ada seorang penanggung jawab seluruh kegiatan ini yang disebut Manajer SUPRA MAL 3IN1. Manajer SUPRA MAL akan membawahi Manajer MAL, dan Manajer MAL akan mengelola Manajer KIOS 3IN1.

Di masing-masing MUK atau KIOS ada seorang penanggung jawab administrasi yang disebut sebagai Manajer KIOS 3IN1. Manajer MUK atau KIOS dalam mengoperasikan KIOS dibantu oleh seorang Administrator, dan Petugas Pelaksana (dapat terdiri satu, dua atau tuga orang) sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

3.3 Deskripsi Kerja

1) Manajer MAL 3IN1

Manajer MAL mengendalikan seluruh operasional dari Program Aplikasi KIOS 3IN1 yang berkedudukan di kantor Pusat Depnakertrans (Ditjen Binalattas). Manajer MAL mempunyai tugas sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan KIOS 3IN1 yang juga berfungsi mengendalikan seluruh kegiatannya, termasuk menganalisis situasi pasar kerja dari sisi Kebutuhan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan. Manajer MAL akan melaporkan seluruh kegiatan pada pimpinan. Manajer MAL dalam melaksanakan tugas nya dibantu oleh seorang Administrator MAL, dan 3 orang Petugas MAL untuk masing-masing fungsi Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan.

2) Manajer

KIOS 3IN1 dipimpin oleh seorang *Manajer*. Manajer disini mempunyai tugas sebagai penanggung jawab KIOS yang berfungsi mengendalikan seluruh kegiatan didalam KIOS 3IN1, termasuk melaksanakan pengelolaan sistem secara keseluruhan, menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan informasi pasar kerja,

menentukan jenis kompetensi yang dibutuhkan tenaga kerja dan menentukan kebutuhan uji kompetensi untuk menghasilkan sertifikat bagi pengguna KIOS 3IN1, serta menjembatani permintaan atau kebutuhan tenaga kerja dari para calon pengguna tenaga kerja atau perusahaan di pasar kerja. Analog Manajer_untuk Manajer MUK/KIOS 3IN1, Manajer MAL 3IN1, Manajer SUPER MAL 3IN1 dengan tugas dan fungsi yang sama.

3) Administrator

Secara hierarchi, manajer KIOS 3IN1 mempunyai seorang pelaksana teknis yang berfungsi sebagai *Administrator*. Tugas Administrator adalah menjalankan Program Aplikasi KIOS 3IN1 secara terintegrasi, mengawasi administrasi lalu lintas kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan secara teknis; dan mengendalikan secara teknis operasionalisasi KIOS 3IN1 dari waktu kewaktu.

Tanggung Jawab Administrator Kios 3in1 adalah :

a. Memberikan informasi kegiatan KIOS 3IN1 kepada *Customer Service Officer* (CSO);
b. Menginformasikan kegiatan KIOS 3IN ke Petugas Penempatan;
c. Mensuplai informasi tentang pelatihan ke Petugas Pelatihan;
d. Memberikan informasi tentang sertifikasi ke Petugas Sertifikasi;
e. Memberikan informasi jadwal dan biaya pelatihan ke Petugas Pelatihan;
f. Memberikan ketentuan Jadwal dan Biaya Uji Ketrampilan - UJK ke Petugas Sertifikasi;

g. Menyediakan blangko SKB yang dibutuhkan oleh Petugas Pelatihan;

h. Memberikan data hasil UJK dan sertifikat ke Petugas Sertifikasi;

i. Memberikan *FeedBack* Keluhan Pelanggan yang diterima dari/ke *Customer Service Officer* (CSO);

j. Menyampaikan informasi Keluhan Pelanggan ke Manajemen;

k. Menyampaikan Laporan Keuangan ke *Manajemen*;

l. Menyampaikan Laporan Kegiatan KIOS 3IN1 Ke *Manajemen*.

Analog Administrator untuk Administrator MUK/KIOS 3IN1, Administrator MAL 3IN1, Administrator SUPER MAL 3IN1 dengan tugas dan fungsi yang sama.

4) Customer Service Officer (CSO)

Manajer dan Administrator dibantu oleh *Customer Service Officer* yang secara umum mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Menginformasikan kegiatan KIOS 3IN1 kepada seluruh pengguna KIOS.
b. Memeriksa Kartu Identitas *User,* untuk memastikan tidak terjadi penggandaan data dalam database.
c. Memberikan *User Id* kepada pengguna KIOS 3IN1 baru atau kepada anggota lama yang kehilangan *user id*.
d. Menerima dan menyelesaikan Keluhan Pelanggan setelah berkonsultasi pada Administrator.

5) Petugas

Petugas merupakan pelaksana teknis yang langsung mengoperasikan KIOS 3IN1 dan berhubungan dengan para pengguna. Petugas dapat terdiri dari 3 orang, atau dapat dilakukan oleh satu orang, dimana harus mampu melaksanakan 3 fungsi yang berbeda yaitu sebagai:

a) *Petugas Pelatihan:* bertugas menganalisis kebutuhan pelatihan bagi si pencari kerja, apabila kualitas pencari kerja/tidak sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan. Analisis dilaksanakan dengan melihat kondisi pasar kerja dan perkembangan teknologi pada saat itu. Jenis dan tingkat pelatihan yang disarankan dapat bersifat pelatihan untuk jangka pendek (3 s.d 12 bulan), maupun pelatihan untuk jangka panjang (lebih dari satu tahun). Jenis dan tingkat pelatihan yang disarankan mengacu pada peraturan perundangana yang berlaku, dan termasuk dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SISLATKERNAS);

Data yang masuk ke Komponen Pelatihan berasal dari dan menuju ke Administrasi dan *User*. Tanggung jawab petugas pada komponen pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Memberikan semua informasi pelatihan yang dibutuhkan *user.*
b. Menginformasikan Jadwal dan Biaya Pelatihan kepada *user.*
c. Menerima Formulir Pendaftaran yang diberikan *User*. *User* yang telah mendaftar pada bagian pelatihan akan melakukan pencetakan

formulir, yang kemudian formulir tersebut diberikan kepada Petugas Pelatihan.

d. Mengedit data *User* berdasarkan Id yang diberikan *User*. Berdasarkan data yang diberikan *User*, Petugas Pelatihan akan megedit data *user* yang ada di *database*.
e. Menerima biaya administrasi dan biaya pelatihan dari *User*. Bagian Pelatihan bertanggung jawab atas seluruh penerimaan keuangan yang berhubungan dengan pelatihan dan memberikan laporan keuangan pada Bagian Administrasi.
f. Memberikan Kuitansi atau bukti pembayaran kepada *user*.
g. Memberikan SKB kepada *user* yang akan mengikuti pelatihan.
h. Membuat Laporan Keuangan dan melaporkannya ke Bagian Administrasi.
i. Mengumpulkan data calon peserta pelatihan dan memberikan laporan kegiatan Bagian Pelatihan ke Bagian Administrasi.

b) *Petugas Sertifikasi*: bertugas menganalisis jenis dan tingkat kompetensi yang diperlukan para pencari kerja. Analisis dan tingkat kompetensi harus didasarkan pada standar yang telah dikeluarkan oleh Badan Nasional Standar Profesi (BNSP) dan dapat di ketahui masyarakat secara luas. Petugas Sertifikasi mempunyai tugas sebagai berikut :

a. Memberikan informasi kegiatan sertifikasi.
b. Memberikan informasi tentang jadwal dan biaya UJK.

c. Menginformasikan Hasil Uji Kompetensi dan Memberikan Sertifikat kepada *user*.
d. Memberikan formulir keikutsertaan kepada *user* yang telah mendaftar sebagai peserta UJK.
e. Menerima Biaya UJK dari *user* yang akan mengikuti Uji Kompetensi dan memberikan kuitansi sebagai bukti pembayaran.
f. Memeriksa Surat Keterangan Bebas Tanggungan untuk *user* yang akan mengambil sertifikat.
g. Membuat dan menyerahkan Laporan Keuangan ke Bagian Administrasi.
h. Memberikan laporan tentang kegiatan sertifikai ke Bagian Administrasi.

c) *Petugas Penempatan*: bertugas melaksanakan semua fungsi yang tercakup dalam kegiatan bursa kerja. Fungsi dari petugas Penempatan didasarkan pada Panduan Pendirian Bursa Kerja Khusus – BKK yang diberikan oleh pihak berwenang setempat (misalnya dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Barat). Proses Penempatan mempunyai beberapa *sub proses* sesuai Struktur Organisasi BKK, antara lain mencakup :

1) Analisa Jabatan, termasuk :
   a. Melakukan prosedur analisis terhadap data lowongan pekerjaan dan data pencari kerja yang diterima dari CSO sehingga tercapai kesesuaian;

b. Melaporkan data pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan kepada Bagian Administasi.

2) Pendaftaran Lowongan Pekerjaan termasuk :

a. Memberikan data lowongan dan data perusahaan yang sudah valid ke Bagian Administrasi.

b. Melakukan validasi informasi lowongan pekerjaan dan data perusahaan yang diterima dari Bagian Administrasi ke perusahaan yang bersangkutan.

3) Informasi Pasar Kerja termasuk :

a. Mengumpulkan berbagai informasi tentang lowongan pekerjaan dan memberikannya ke Bagian Administrasi;

b. Mensosialisasikan kegiatan KIOS 3IN1 *Perusahaan*.

4) Penempatan Tenaga Kerja termasuk :

a. Menyampaikan hasil tes dan rekrutmen atau interview di KIOS 3IN1 ke *perusahaan.*

5) Interview termasuk :

a. Melakukan pemanggilan pencari kerja yang telah disesuaikan dengan persyaratan lowongan;

b. Menyelenggarakan atau memfasilitasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja;

c. Memberikan Jadwal Rekrutmen dan Hasil Rekrutmen *perusahaan* ke Bagian Administrasi dan *user;*