BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi BLK/LLK pada saat ini berdasarkan hasil pemetaan (*Mapping)* yang dilakukan oleh Ditjen Binalatas (2006) bahwa pada umumnya kualitas lulusan BLK/LLK belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (*demand driven*) karena program pelatihan masih konvensional dan belum berbasis kompetensi (CBT), sarana dan prasarana pelatihan kurang memadai dan tidak dipelihara dengan baik serta tenaga kepelatihan dan instruktur yang kurang kompeten. Sejak digulirkannya Otonomi Daerah sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan sistem pembinaan lembaga pelatihan dari sentralisasi ke desentralisasi (UU No. 22 Tahun 1999 yang telah dirubah dengan UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah). Pasca Otonomi Daerah banyak BLK-LLK yang dialihfungsikan menjadi fungsi lain diluar kegiatan pelatihan (pengembangan kualitas SDM) sehingga sangat berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan BLK/LLK.

Otonomi Daerah berdampak pada kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan BLK/LLK yang sangat bervariasi sesuai dengan potensi, kondisi, karakteristik dan prioritas pemerintah masing–masing daerah, karena belum adanya acuan dan pedoman yang jelas sebagai akibat belum adanya Standar Minimal Pendirian BLK. Untuk mengoptimalkan dan mendayagunakan fungsi BLK/LLK menjadi lembaga yang *credible*, *acceptable* dan mandiri maka BLK/LLK perlu direvitalisasi baik sistem, metode, program, sarana & prasarana maupun sumber daya manusianya. Sejalan dengan revitalisasi BLK/LLK tersebut maka diperlukan manajemen lembaga pelatihan kerja yang mampu mengelola dan mendayagunakan sumber daya pelatihan secara optimal dengan menerapkan program pelatihan berbasis kompetensi (CBT), sarana dan perasarana yang terstandar, serta instruktur/tenaga kepelatihan yang kompeten.

Pengertian pelatihan menurut Mathis (2002:5), “adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Nilai yang terkandung dari pengertian di atas menurut dimensi kerja dimaksudkan untuk mengembangkan kemahiran para SDM dengan dibekali pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang ideal melalui proses pembelajaran terarah, guna kebutuhan organisasi akan SDM yang berkualitas tinggi pada masa yang akan datang, dengan mendasarkan pada metode pelatihan, materi pelatihan, trainer.

Melalui pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan sistematis dapat diperoleh SDM yang memiliki kemampuan tinggi, baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntunan baru dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

1.2.Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

"Apakah ada Pengaruh Antara Metode, Materi dan Trainer Terhadap Efektivitas Pelatihan Otomotif pada UPT BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus ?"

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Untuk menguji pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, trainer terhadap efektivitas pelatihan otomotif pada UPT BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus secara parsial.

1.3.2. Untuk menguji pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan, trainer terhadap efektivitas pelatihan otomotif pada UPT BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus secara berganda.

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi UPT. BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus dalam memilih metode, materi dan trainer pelatihan otomotif sehingga hasilnya lebih efektif.