

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Pemahaman Judul

##### 2.1.1 Pengertian Judul

#### **“Konservasi Unit Pelaksana Teknik (UPT) Pelatihan Kerja Kabupaten Tuban”**

Mengolah dan mengembalikan kondisi melalui perbaikan atau perubahan yang lebih efisien. Dengan demikian “Konservasi Unit Pelaksana Teknik (UPT) Pelatihan Kerja” diartikan sebagai upaya yang sungguh-sungguh dan masiv untuk mengolah, mengembalikan atau menata kembali agar UPT-PK menjadi Institusi yang mempunyai peranan penting atau memiliki posisi strategis dalam penyiapan, pengembangan, dan peningkatan kualitas tenaga kerja dengan konsep tempat pelatihan yang ramah lingkungan, *recycle*, efisien, dan energi terbarukan.

##### 2.1.2 Definisi Judul

###### a. Konservasi :

Konservasi berasal dari kata “*conservation*”, bersumber dari kata *con* (*together*) dan *servare* (*to keep, to save*) yang dapat diartikan sebagai upaya memelihara milik kita (*to keep, to save what we have*), dengan menggunakan milik tersebut secara bijak (*wise use*). (Theodore Roosevelt, 1902)

Secara leksikal, konservasi dimaknai sebagai tindakan untuk melakukan perlindungan atau pengawetan; sebuah kegiatan untuk melestarikan sesuatu dari kerusakan, kehancuran, kehilangan, dan sebagainya (Margareta, et al. 2010).

###### b. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah organisasi mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau penunjang tertentu. Mandiri artinya diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan tempat kedudukan terpisah dari organisasi induknya. Tugas teknis operasional untuk melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat (PermenPAN No. PER/18/M.PAN/11/2008).

###### c. Pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan

dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Payaman Simanjuntak, 2005).

d. Kerja

Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau imbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang, secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri ( Steers dan Porter, 1983).

e. Kabupaten Tuban

Kabupaten Tuban merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Propinsi Jawa Timur. Batas Daerah, disebelah utara berbatasan dengan Laut Jawa. Sebelah timur dengan Kabupaten Lamongan. Sebelah selatan dengan Kabupaten Bojonegoro dan disebelah barat dengan Propinsi Jawa tengah. Luas Wilayah Dataran, Kabupaten Tuban adakah 1.839,94 Km<sup>2</sup> dengan panjang panatai 65 Km dan luas wilayah lautan sebesar 22.608 Km<sup>2</sup>.

## 2.2 Studi Pustaka

### 2.2.1 Konservasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Konservasi

Konservasi adalah suatu proses pengelolaan suatu tempat atau ruang atau obyek agar makna kultural yang terkandung didalamnya terpelihara dengan baik. Yang termasuk cara pemeliharaan dan bila memungkinkan menurut keadaan proses preservasi,restorasi, rekonstruksi, dan adaptasi, maupunkombinasinya termasuk kedalam proses konservasi (Burra Charter : 1999).

Konservasi merupakan suatu proses memahami, menjaga, yang juga mementingkan pemeliharaan, perbaikan, pengembalian, dan adaptasi terhadap aset sejarah untuk memelihara kepentingan kebudayaan. Konservasi merupakan salah satu proses pengelolaan yang berkelanjutan terhadap perubahan, yang dalam prosesnya memperhatikan beberapa pendekatan nilai yaitu nilai umur dan kelangkaan, nilai arsitektur, nilai

artistik, nilai kebudayaan, nilai asosiatif, nilai ekonomi, nilai pendidikan, nilai emosi, nilai sejarah, nilai landscape, kekhasan daerah, nilai politik, nilai masyarakat, nilai agama, nilai sosial, nilai simbolik, nilai teknik, nilai sains, penelitian dan pengetahuan, dan tampilan suatu kota (Architectural Conservation: Aylin Orbasli).

### 2.2.1.2 Bentuk Konservasi

Bentuk-bentuk kegiatan konservasi diantaranya

Tabel 2.1 Istilah dan Pengertian

KONSERVASI	Sebuah proses yang bertujuan memperpanjang umur warisan budaya bersejarah, dengan cara memelihara dan melindungi keotentikan dan maknanya dari gangguan kerusakan, agar dapat dipergunakan pada saat sekarang maupun masa yang akan datang, baik dengan menghidupkan kembali fungsi lama atau dengan memperkenalkan fungsi baru yang dibutuhkan.
PRESERVASI (Murtagh,1988)	Sebuah tindakan atau proses yang bertujuan mempertahankan bentuk asli, integritas, dan material dari suatu bangunan atau struktur mencakup juga bentuk-bentuk asli dan tanaman-tanaman yang ada didalam tapaknya. Termasuk dalam kegiatan ini adalah pekerjaan stabilisasi, jika diperlukan, tanpa melakukan pemeliharaan yang terus menerus pada material bangunan.
RESTORASI (Murtagh, 1988)	Sebuah tindakan atau proses yang bertujuan mengembalikan bentuk serta detail-detail sebuah property dan settingnya secara akurat seperti tampak pada periode tertentu, dengan cara menghilangkan bagian-bagian tambahan yang dilakukan kemudian, ataupun dengan melengkapi kembali bagian-bagiannya yang hilang.
REKONSTRUKSI (Murtagh, 1988)	Sebuah tindakan atau proses membangun kembali sebuah bangunan atau struktur atau objek atau bagian-bagiannya yang telah hilang atau rusak seperti tampak pada periode tertentu.
ADAPTIVE-USE	Sebuah proses perubahan sebuah bangunan untuk

(Murtagh, 1988)	kegunaan berbeda dari tujuan kegunaan ketika bangunan tersebut didirikan.
REHABILITASI (Murtagh, 1988)	Tindakan atau proses pengembalian sebuah objek pada kondisi yang dapat dipergunakan kembali melalui perbaikan atau perubahan yang memungkinkan penggunaan sementara yang efisien, sementara wujud-wujud yang bernilai sejarah, arsitektur dan budaya tetap dipertahankan.
RENOVASI (Murtagh, 1988)	Modernisasi bangunan bersejarah yang masih dipertanyakan dengan terjadinya perbaikan yang tidak tepat, yang menghilangkan wujud dan detail penting.
REVITALISASI	Sebuah proses untuk meningkatkan kegiatan sosial dan ekonomi bangunan/lingkungan bersejarah, yang sudah kehilangan vitalitas aslinya.
FASADISASI (Murtagh, 1988)	Mempertahankan hanya bagian fasad bangunan bersejarah sepanjang proses perubahan, dimana sisa dari wujud struktur tersebut hampir seluruhnya diubah dan dihancurkan.
HERITAGE (Murtagh, 1988)	Sesuatu yang dilestarikan oleh generasi terdahulu (tangible dan intangible) dan diserahkan kepada generasi yang ada sekarang untuk diteruskan ke generasi yang akan datang.
CULTURAL HERITAGE (De Silva, ICOMOS 1996 :61)	Heritage yang diasosiasikan dengan manusia dan kegiatan (tangible dan intangible)
BANGUNAN BERSEJARAH	Bangunan beserta tapaknya yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh UURI 92 tentang benda cagar budaya

Sumber : Harastoeti.2011.100 Bangunan Cagar Budaya di Bandung.

### 2.2.1.3 Penerapan, Prinsip dan Panduan Konservasi.

#### A. Etika Konservasi.

Selain prinsip umum, terdapat peran lain yang mendasari dalam tahap konservasi yaitu etika dalam konservasi. Pendekatan terhadap nilai yang

didapatkan mendukung suatu kegiatan konservasi juga harus didasari oleh unsur keutuhan dan keaslian.

- Keutuhan (*Integrity*)

Konservasi harus dilakukan dengan keutuhan untuk mengembalikan bangunan dengan menggunakan material yang sesuai untuk tujuan dan “cara yang tepat”. Mengembalikan bangunan dapat melalui restorasi atau rekonstruksi yang dapat mencirikan keadaan dimasa lalu, untuk tujuan penyajian keaslian dari bangunan. Keutuhan disini mencakupi :

- a. Keutuhan fisik bangunan (material bangunan dan hubungan antar unsur lainnya)
- b. Keutuhan struktur yang digunakan.
- c. Keutuhan desain.
- d. Keutuhan estetika yang digunakan.
- e. Keutuhan bangunan (*layout* dan fungsi).
- f. Integritasi dari tim professional konservasi.

- Keaslian (*Authenticity*)

Keaslian menurut kamus bahasa inggris oxford berarti asli, yang sumber asal mulannya tidak perlu dipertanyakan kembali. Sumber lain mengatakan juga bahwa keaslian sebagai kebenaran. Keaslian berarti asli dalam arti mengembalikan bangunan ke bentuk semula. Keaslian dalam unsur konservasi berkaitan dengan:

- a. Bentuk desain.
- b. Material.
- c. Teknik, tradisi dan proses.
- d. Tempat, konteks, *layout*
- e. Fungsi dan kegunaan bangunan.

Replika merupakan salah satu contoh penerapan yang memiliki kekurangan unsur keaslian. Padahal material asli apada bangunan merupakan salah satu bukti nyata dalam sejarah untuk masa depan, sehingga material asli pada bangunan tidak boleh diganti secara keseluruhan harus tetap mempertahankan yang ada. Walaupun teknologi telah maju dan dapat menciptakan sesuai aslinya. Tetapi unsur keaslian dan spirit dari bangunan tersebut telah hilang.

B. Penerapan tindakan konservasi pada fisik dan fungsi bangunan.

Dalam berkembangnya kebutuhan, sering terdapat penyesuaian fungsi pada bangunan lama agar bisa dimanfaatkan kembali pada masa kini maupun pada masa yang akan datang. Buttenshaw,et,al (1991:157-158 dalam Tiesdell et al, 1996:4) menyatakan bahwa kegagalan untuk mencari fungsi baru pada bangunan lama akan menyebabkan sebuah kota menjadi kota museum. Sehingga dalam mengatasi permasalahan tersebut, alternatif penyesuaian menggunakan konsep *adaptive-use* yang dapat dilihat dari 2 sisi, yakni:

- a. Bangunan yang dipreservasi pada umumnya bentuk asli dipertahankan, tidak boleh diubah, sehingga penyeleksian dalam memilih fungsi baru pada bangunan.
- b. Bangunan yang dikonservasi lebih bebas dalam menampung, berbagai fungsi baru, karena masih memungkinkan mengubah bangunan, jika memang diperlukam, sampai batas-batas tertentu, sejauh tidak menyalahi konsep konservasi.

Tabel 2.2 Kaitan Antara Kegiatan Konservasi dengan Perubahan Fisik dan Fungsi

KEGIATAN	FISIK			FUNGSI	
	TIDAK BERUBAH	BERUBAH		TIDAK BERUBAH	BERUBAH
		Penambahan & penyisipan elemen bangunan baru	Pembongkaran sebagian & penggantian elemen baru	Meneruskan & berkembang (extended-Use)	Adaptasi terhadap kebutuhan baru (Adaptive-Use)
Konservasi	●	●	●	●	●
Renovasi	○	●	●	●	●
Rehabilitasi	○	●	●	●	●
Fasadisasi	○	●	●	●	●
Preservasi	●	○	○	●	●
Rekonstruksi	●	○	○	●	●
Restorasi	●	○	●	●	●
Replikasi	●	○	○	●	●
Revitalisasi	○	●	●	●	●

Sumber : Harastoeti. 2011.100 bangunan Cagar Budaya di Bandung

● = Terjadi ○ = Tidak Terjadi

Dapat kita lihat pada tabel 2.2 penerapan jenis kegiatan konservasi terhadap perubahan fisik dan fungsi bangunan, bahwa kelompok kegiatan konservasi (renovasi, rehabilitasi, fasadisasi) memungkinkan adanya perubahan fisik bangunan, fungsi boleh menerus atau berubah. Sedangkan kelompok kegiatan preservasi (rekonstruksi, restorasi, dan replikasi) sebaliknya.

### C. Penerapan pada Bangunan

Dalam pengerjaan suatu proyek konservasi tentu akan menemukan beberapa keputusan yang harus dibuat agar proses dapat berlangsung. Oleh karena itu terdapat prinsip-prinsip dasar konservasi yang telah dibagi menjadi 3 bagian, yaitu pemahaman, pelaksanaan, dan evaluasi.

Tabel 2.3 Prinsip Dasar dari Konservasi.

Pemahaman	Berdasarkan bukti dan keterangan yang telah ada (kondisi fisik).
	Pemahaman sejarah bangunan.
	Lokasi Bangunan dan Lingkungan sekitarnya
Pelaksanaan	Penggunaan fungsi yang sesuai.
	Perbaikan material.
	Tradisi dan teknologi.
	Kesinambungan.
	Bukti historical.
evaluasi	Tindakan pendekatan baru pada permasalahan yang baru.
	Sustainability.
	Interprestasi.

Sumber: Aylin Orbasli.2008. Architectural Conservation

Berdasarkan tabel 2.3 kita dapat mengambil kesimpulan, yaitu:

- a. Konservasi harus didasari oleh pemahaman sejarah dari kondisi awal hingga saat ini, yang merupakan nilai bagi budaya maupun yang lainnya.
- b. Perbaikan material sebaiknya mengikuti petunjuk yang telah ada atau konsultasi dengan pakar yang mengerti tentang material baik secara kualitas dan usia.
- c. Pendekatan yang sesuai harus didasarkan pada kejujuran dan keaslian.
- d. Prinsip diatas pada tabel bertujuan sebagai sumber dan petunjuk dalam pelaksanaan konservasi, pada saat proses pengerjaan tetap harus berkonsultasi dengan pakar.

- e. Konservasi memperhatikan masa lalu - masa kini dan masa depan (*sustainability*).

Dari setiap jenis kegiatan konservasi, *adaptive reuse* merupakan salah satu kegiatan yang cocok untuk diaplikasikan pada kawasan UPT Pelatihan Kerja di Kabupaten Tuban yang diikuti dengan kegiatan konservasi (renovasi, rehabilitasi, fasadisasi).

#### 2.2.1.4 Pengertian *Adaptive reuse*.

Hampir setiap bangunan akan mengalami perubahan fungsi seiring berjalannya waktu, yang diikuti dengan perubahan layout ruang dan perubahan fasad/permukaan bangunan. Melakukan perubahan pada bangunan untuk memuat fungsi baru juga dikatakan mengaktifkan kembali kegunaan pada bangunan bersejarah. Walaupun demikian pemuatan fungsi baru harus sesuai dengan fasad bangunan dan integritasnya yang kuat.

Bangunan menjadi terbuang atau tidak terpakai disebabkan oleh beberapa hal diantaranya terjadi perubahan ekonomi, industri, demografi, dan kenaikan biaya perawatan bangunan, dan yang paling utama bangunan sudah tidak sesuai dengan fungsi yang dibutuhkan. Oleh sebab itu agar bangunan memenuhi kebutuhan dari pemiliknya, bangunan mengalami adaptasi dan diperbarui, sementara struktur utama tetap.

Tidak semua fungsi baru yang digunakan pada bangunan sesuai, apabila tingkat intervensi yang diperlukan untuk memasukkan fungsi baru pada kawasan menimbulkan kerusakan pada nilai sejarahnya, maka fungsi tersebut dikatakan tidak sesuai dengan kawasannya. Fungsi baru pada kawasan harus mempertimbangkan apakah fungsi yang ingin dimasukkan sesuai dengan kawasannya. Selain fungsi, lokasi menjadi salah satu pertimbangan dalam memasukkan fungsi baru dalam sebuah kawasan. Karena setiap lokasi memiliki kebutuhan yang berbeda-beda.

## 2.2.2 Unit Pelaksana Teknis (UPT)

### 2.2.2.1 Pengertian Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Unit Pelaksana teknis (UPT) adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis dari organisasi induknya.



Adapun Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Permendagri RI) Nomor 12 Tahun 2017, tentang “Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah; pasal 20 tentang UPTD Kabupaten / Kota; kriteria pembentukan UPT meliputi;

- a. Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu dari Urusan Pemerintahan yang bersifat pelaksanaan dan menjadi tanggung jawab dari Dinas/ Badan instansi induknya;
- b. Penyedia barang dan/ atau jasa yang diperlukan oleh masyarakat dan / atau oleh Perangkat Daerah lain yang berlangsung secara terus menerus;
- c. Memberikan kontribusi dan manfaat langsung dan nyata kepada masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan’
- d. Tersedianya sumber daya yang meliputi pegawai, pembiayaan, sarana dan prasarana;
- e. Tersedianya jabatan fungsional teknis sesuai dengan tugas dan fungsi UPT yang bersangkutan;
- f. Memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melaksanakan Tugas Teknis Operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu;

#### 2.2.2.2 Klasifikasi UPTD Kabupaten / Kota

Klasifikasi dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi, terdiri atas :

- a. UPTD Kabupaten /Kota kelas A untuk mewadahi beban kerja yang besar, dengan lingkup tugas dan fungsinya meliputi 2 (dua) fungsi atau lebih pada Dinas/Badan atau wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) Kecamatan; dan jumlah kerja 10.000 (sepulu ribu) atau lebih jam kerja efektif per tahun atau lebih. Susunan organisasi terdiri dari ; Kepala, Subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.
- b. UPTD Kabupaten /Kota kelas B untuk mewadahi beban kerja yang kecil, dengan lingkup tugas dan fungsinya hanya 1 (satu) fungsi pada Dinas/Badan atau wilayah kerjanya hanya 1(satu) Kecamatan. Jumlah beban kerja antara 5000 (lima ribu) sampai dengan kurang dari 10.000 (sepulu ribu) jam kerja efektif per tahun. Susunan organisasi terdiri dari; Kepala dan Kelompok jabatan fungsional.

#### 2.2.3 Pelatihan

##### 2.2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2004:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Training is a short term

educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn tecnical knowledge and skill for a definite purpose”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan yang dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), definisi pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubah perilaku para pegawai dalam satu arah, guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) antara lain:

1. Materi atau isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatih (instruktur/trainer)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan
6. Evaluasi pelatihan

#### 2.2.3.2 Metode Pelatihan

Dalam kamus dikatakan bahwa metode berarti cara. Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan (Wagonhurst, 2002).

Beberapa metode tersebut menurut Wagonhurst meliputi *lecture, guest, facilitators, and video tape material*. Sedangkan menurut Christiansen et al (2006) meliputi *lecture, videotape, demonstrations, role-play, on the job and case discussion*.

Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode on the job dan off the job training (Hasbunan, 2005:68).

##### a. *On The Job Training*

*On the job training (OT)* atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih.

Dalam *on the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas keberhasilan calon karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir.
- 3) Sikap, perilaku pegawai yang mendukung ( antusias, rajin dan tekun).

Ada beberapa macam metode pelatihan *on the job training*:

- 1) *Intruksi*.  
Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
- 2) *Rotasi*.  
Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.
- 3) *Magang*  
Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.
- 4) *Pelatihan jabatan*  
Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.

*b. Off The Job Training*

Pelatihan diluar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

Ada beberapa macam metode pelatihan *off the job training*: (Hasibunan, 2005:70).

- a) Ceramah Kelas dan Presentasi Video  
Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan diskusi selama ceramah.
- b) Pelatihan *Vestibule*  
Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repitisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.
- c) Simulasi.  
Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan semulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Metode ini sering berupa games atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.
- d) Belajar Terprogram  
Behan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

Adapun Indikator Metode Pelatihan.dapat dilihat dibawah ini. (Hasibunan, 2005:66).

- a. *Interest* atau ketertarikan pada metode yang digunakan
- b. Harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan dilapangan
- c. Fasilitas ruangan praktek yang memadai
- d. Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan

### 2.2.3.3 Materi Pelatihan

Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan, sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan.

1. Prinsip pengembangan Kurikulum / Materi Pelatihan  
Merupakan proses yang dinamis dan melibatkan perubahan hubungan antara pendidik, administrator, sasaran dan masyarakat pengguna hasil pendidikan.
  - a. Pengkajian kurikulum harus berkiblat pada problem masyarakat sesuai dengan lembaga yang bersangkutan.
  - b. Aspek sosial dan budaya, kebutuhan masyarakat hendaknya dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum.
  - c. Instansi atau lembaga yang menggunakan SDM harus diikuti sertakan dalam penyusunan kurikulum.
  - d. Kurikulum hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan pengalaman belajar-mengajar, baik yang dilakukan atau dicapai oleh sasaran pendidikan maupun oleh instruktur.
2. Perubahan Kurikulum/ Materi Pelatihan  
Perubahan kurikulum akan terjadi karena adanya pembiasaan dan atau ketidak layakan kurikulum tersebut sebagai kompas tujuan pendidikan.
3. Indikator Materi Pelatihan  
Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini (Hasibunan, 2005:70).
  - a. Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
  - b. Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
  - c. Efektifitas sasaran yang terjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
  - d. Membangun integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

#### 2.2.3.4 Trainer / Pelatih

Pelatih dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan beragam pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Hasibunan, bahwa "Pelatih atau Instruktur yaitu seseorang atau tim yang memeberikan latihan / pendidikan kepada karyawan (Hasibunan, 2005:73).

Pelatihan sebagai komunikator dalam kegiatan ini memiliki peranan dalam membrikan pelatihan sebagai yang diungkapkan oleh H.Malayu S.P. Hasibunan, bahwa Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap

kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan (Hasibunan, 2005:73).

Analoui (2004) menyatakan bahwa *trainers* atau *educators* memegang peranan penting dalam perkembangan dan perubahan organisasi, meraih tujuan dan kompetensi serta pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan peserta. Seseorang *trainer* mempunyai pengaruh terhadap peserta pelatihan. Menurut Poon Teng Fat (2003) trainer yang baik adalah trainer yang dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh trainer tersebut.

Analoui (2004) menguraikan pula tentang daftar kemampuan yang perlu dimiliki seorang *trainer* agar pelatihan lebih efektif, yaitu (1) pengetahuan yang *Up to date* dan kemampuan tehnikal dan sosial (2) Menguasai cara pembelajaran yang sesuai (3) Dapat beradaptasi dengan kebutuhan peserta dan lingkungan budaya organisasi (4) Kepekaan atas aspek diluar organisasi seperti politik atau kondisi sosial ekonomi (5) Perhatian atas kualitas dan kuantitas materi yang akan ditransfer.

a. Syarat-syarat Pelatih

Hasibunan selanjutnya menerangkan mengenai syarat-syarat pelatih sebagai komunikator dalam pelatihan harus memiliki kemampuan sebagai berikut (Hasibunan,2005:74):

- a. *Teaching skills.*
- b. *Communication skills.*
- c. *Personality Authority.*
- d. *Social Skills.*
- e. *Technical Competent.*
- f. Stabilitas Emosi.

b. Indikator *Trainer*

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator trainer atau pelatih dapat dilihat dibawah ini. (Hasibunan, 2005:71).

- a. Pendidikan *trainer* atau instruktur pelatihan.
- b. Komunikatif yang dibangun oleh *trainer* dalam proses pelatihan.
- c. Personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer.
- d. Humanis dalam kegiatan pelatihan.

2.2.3.5 Efektifitas Pelatihan.

Dari kamus baha inggris dikatakan bahwa efektif bearti bekerja dengan baik dan menghasilkan sesuatu seperti yang diharapkan. Sejalan dengan hal

tersebut, kamus bahasa indonesia juga mendefinisikan efektif sebagai dapat membawa hasil (ada-efeknya, berpengaruh) atau berhasil guna. Efektifitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk perusahaan yang berupa bertambahnya pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

a. Ukuran Efektivitas Pelatihan

Menurut Alliger dan Janak (2001) terdapat empat ukuran dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut ini;

1. Reaksi.

Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung.

2. Proses Belajar.

Proses belajar merupakan ukuran keefektivitaan pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan,

3. Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku ini berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

4. Hasil.

Hasil merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah out put dan penurunan pemborosan.

b. Pengaruh Efektivitas Pelatihan.

Haywood (2001) menyatakan bahwa terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, yaitu berikut ini,

- 1) Dukungan organisasi atas perubahan,
- 2) Komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan individu,
- 3) Pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis
- 4) Formulasi dan implementasi dari strategi bisnis
- 5) Peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan
- 6) Menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan
- 7) Adanya spesifikasi dalam pelatihan

8) Evaluasi menyeluruh atas efektifitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan

c. Indikator Efektivitas Pelatihan

Untuk meningkatkan pembelajaran, maka indikator efektivitas pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini. (Hasibunan, 2005:72).

- a. Tambahan pengetahuan atau kemampuan peserta atau wawasan
- b. Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan
- c. Kemampuan peserta mempraktikan materi pelatihan atau trampil.

## 2.2.4 Kerja

### 2.2.4.1 Pengertian Kerja

Menurut Mathis and Jackson (2006:214) deskripsi kerja merupakan proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh karyawan yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus karyawan lakukan. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:214) menyatakan ada tiga hal yang menjadi ukuran kerja yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Tugas dan tanggung jawab esensial.
- b. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dibutuhkan, dan
- c. Kerjasama yang dilakukan dalam menjalankan tugas yang didelegasikan.

### 2.2.4.2 Indikator Kerja

Indikator kerja menurut Malayu S.P Hasibunan (2007:36), menyebutkan indikator-indikator pekerjaan secara umum, yaitu :

- a. Apa yang dilakukan  
Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
- b. Kecakapan  
Kemampuan seseorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.



- c. Pendidikan yang diperlukan  
Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- d. Kondisi  
Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
- e. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut  
Pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

## 2.2.5 Kabupaten Tuban.

### 2.2.5.1 Deskripsi kabupaten Tuban

Kabupaten Tuban adalah salah satu kabupaten di Jawa Timur yang terletak di pantai utara Jawa Timur. Kabupaten dengan jumlah penduduk sekitar 1,2 juta jiwa terdiri dari 20 kecamatan dan beribukota di kecamatan Tuban. Kabupaten Tuban mempunyai letak strategis, yakni di perbatasan Provinsi Jawa Timur dan Jawa Tengah dengan dilintasi oleh Jalan Nasional Daendels di pantai utara. Kabupaten Tuban berbatasan langsung dengan Rembang disebelah barat, Lamongan disebelah timur, dan Bojonegoro disebelah selatan. Pusat pemerintahan Kabupaten Tuban terletak 100 km sebelah barat laut Surabaya, ibu kota provinsi Jawa Timur dan 210 km sebelah timur Semarang, ibu kota provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu pada zaman dahulu Tuban dijadikan pelabuhan utama kerajaan Majapahit dan menjadi salah satu pusat penyebaran Agama Islam oleh para Walisongo

### 2.2.5.2 Geografi.

Luas wilayah Kabupaten Tuban 183.994.561 Ha, dan wilayah laut seluas 22.0068 km<sup>2</sup>. Letak astronomi Kabupaten Tuban pada koordinat 111°30' - 112° 35' BT dan 6° 40' 18" LS. Panjang wilayah pantai 65 km. Ketinggian daratan di Kabupaten Tuban berkisar antara 0-500 mdpl. Sebagian besar wilayah Kabupaten Tuban beriklim kering dengan kondisi bervariasi dari agak kering sampai sangat kering yang berada di 19 kecamatan, sedangkan yang beriklim agak basah berada pada 1 kecamatan.

### 2.2.5.3 Topografi.

Tabel 2.4 Topografi Wilayah Kabupaten Tuban menurut kabupaten Tuban dalam Angka tahun 2016.

Topografi Wilayah	Satuan	Luasan Topografi
a. Luas Wilayah	Km <sup>2</sup>	1.839,94
b. Panjang Pantai	Km	65,00
c. Luas Lautan	Km <sup>2</sup>	22.608,00

Sumber: Pemerintahan Kabupaten Tuban.

### 2.2.5.4 Geologi

Tabel 2.5 Geologi Wilayah Kabupaten Tuban menurut kabupaten Tuban dalam Angka tahun 2016.

Jenis Tanah	Persen dari Luas Wilayah	Kecamatan
a. <b>Mediterran Merah Kuning</b> (Berasal dari endapan batu kapur didaerah bukit sampai gunung)	3,8	Semanding, Montong, Kerek, Palang, jenu, Tambakboyo, Widang, Plumpang dan Merakurak
b. <b>Aluvial</b> (Berasal dari endapan di daerah dan cekungan )	34,00	Tambakboyo, bancar, Tuban, Palang, Rengel, Soko, parengan, Singgahan, Senori dan Bangilan
c. <b>Gramusol</b> (Berasal dari endapan batuan di daerah yang bergelombang )	5,0	Bancar, Jatirogo dan Senori

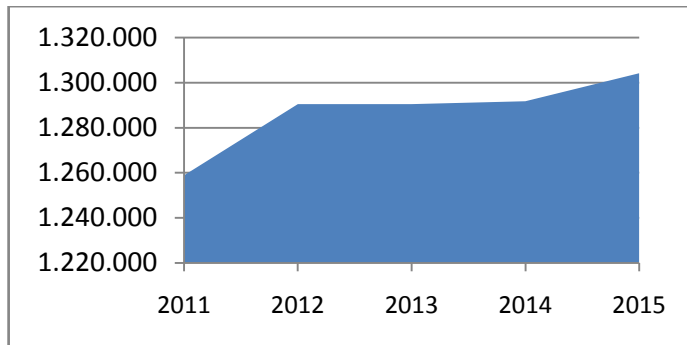
Sumber: Pemerintahan Kabupaten

### 2.2.5.5 Kependudukan

Penduduk Kabupaten Tuban berdasarkan Registrasi penduduk tahun 2015 sebanyak 1.304.080 jiwa yang terdiri atas 653.413 jiwa penduduk laki-laki dan 650.667 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2014, penduduk Kabupaten Tuban mengalami

pertumbuhan sebesar 0,96%. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2015 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 100,42.

Diagram 2.1 Jumlah Penduduk Akhir Tahun hasil Registrasi di Kabupaten Tuban, 2015



Sumber : Pemerintahan Kabupaten Tuban

#### 2.2.5.6 Ketenagakerjaan.

Jumlah pencari kerja terdaftar di Kabupaten Tuban pada Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kaupaten Tuban pada tahun 2015 sebesar 4.970 pekerja dengan penurunan 43,00 persen. Dari 4.970 pekerja yang terdaftar sebesar 3.578 telah ditempatkan ditempat bekerja.

Proporsi terbesar pencari kerja yang mendaftar pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berpendidikan terakhir SMA yaitu sebesar 50,60% (2.515 pekerja) dan yang ditempatkan sebanyak 1.969 pekerja di tahun 2015.

Tabel 2.6 Jumlah penduduk 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalu dan jenis kelamin di Kabupaten Tuban, 2015.

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Total
<b>Angkatan Kerja</b>	<b>369.753</b>	<b>233.286</b>	<b>603.039</b>
- Bekerja	233.720	226.023	584.743
- Pengangguran	11.003	7.263	18.296

<b>Bukan Angkatan Kerja</b>	<b>68.596</b>	<b>225.993</b>	<b>294.562</b>
- Sekolah	32.223	27.365	59.588
- Mengurus Rumah Tangga	14.556	178.825	193.381
- Lainnya.	21.790	19.803	41.293
<b>Jumlah Total</b>	<b>438.322</b>	<b>459.279</b>	<b>897.601</b>
<b>Tingkat partisipasi Angkatan Kerja</b>	<b>84.36</b>	<b>50.79</b>	<b>67.18</b>
<b>Tingkat Pengangguran</b>	<b>2.98</b>	<b>3.11</b>	<b>3.03</b>

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2015

Tabel 2.7 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan jenis kegiatan selama seminggu yang lalu di Kabupaten Tuban, 2015

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Angkatan Kerja			Bukan Angkatan Kerja
	Bekerja	Pengangguran Terbuka	Jumlah	
Tidak/ Belum pernah	24.833	0	24.833	28.028
Tidak/ Belum Tamat Sekolah Dasar	72.132	351	72.483	30.917
Sekolah Dasar	216.389	2.445	218.834	83.263
Sekolah Menengah	124.272	3.717	127.989	100.200
Sekolah Menengah Atas	78.090	8.229	86.319	37.178
Sekolah Menengah Kejuruan	30.739	2641	33.380	7.901
Diploma I/II/III/ Akademi	10.420	0	10.420	1.757
Universitas	27.868	913	28.781	5.318

<b>Jumlah</b>	<b>584.743</b>	<b>18.296</b>	<b>603.039</b>	<b>294.562</b>
---------------	----------------	---------------	----------------	----------------

Sumber: Survei Angkatan Nasional Agustus 2015

Tabel 2.8 Jumlah Pencari Kerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kabupaten Tuban, 2013-2015.

<b>Pendidikan tertinggi yang ditamatkan</b>	<b>Tahun</b>		
	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Sekolah Dasar	132	56	68
Sekolah Menengah Pertama	1.696	305	291
Sekolah Menengah Atas	7.206	3.273	2.515
Sarjana Muda	672	1.187	590
Sarjana S2	2.265	3.899	1.506
	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>11.971</b>	<b>8.720</b>	<b>4.970</b>

Sumber: Dinas Sosial dan Tenaga Kerja

#### 2.2.5.7 Industri

Jumlah industri kerajinan rumah tangga di Kabupaten Tuban mengalami peningkatan dibanding di tahun 2014, misalnya : batik, barang dari tanah liat, jala, bordir dan lainnya.

Tabel 2.9 Jumlah Perusahaan, tenaga Kerja, dan Nilai Produksi Menurut klasifikasi Industri di Kabupaten Tuban, 2015

<b>Klasifikasi Industri</b>	<b>Perusahaan</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Nilai Produksi</b>
Makanan	35	1.208	129.627.281
Minuman	-	-	-
Pengolahan Tembakau	7	1.527	470.972.445
Tekstil	19	759	28.902.745
Pakaian jadi	5	195	14.170.888
Kertas dan barang dari kertas	-	-	-
Kimia dan bahan dari kimia	5	247	70.382.824

Barang Galian bukan logam	11	690	118.605.650
Furniture dan pengolahan lainnya	8	619	373.636.814
<b>Tuban</b>	<b>90</b>	<b>5.245</b>	<b>1.269.298.647</b>

Sumber: Survei Perusahaan manufaktur Tahunan.

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa peringkat pertama industri dari tenaga kerja dan nilai produksi yaitu ada pada industri pengolahan Tembakau.

### 2.3 Aspek Legal

#### 2.3.1 Renstra Dsinakertransduk Provinsi Jawa Timur 2014-2019

Mengacu pada potensi Jawa Timur sebagai pusat pertumbuhan ekonomi utama di Indonesia Timur, maka sektor-sektor industri yang diperkirakan akan banyak berkembang dan membutuhkan tenaga kerja diantaranya adalah sektor migas (olahan mineral), industri olahan (manufaktur), jasa dan perdagangan, hotel/restoran, dan industri olahan hasil-hasil pertanian. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga semi skill dan full skill, baik untuk tingkat profesional/manejerial maupun teknisi/operator.

#### 2.3.2 Isu Strategis

Perhitungan skor/bobot yang ada pada Renstra Disnakertransduk tentang isu strategis yang dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.10 Skor Isu Strategis

No.	Isu-isu Strategis	Total Skor	Rata-rata Skor	Peringkat
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/ BLK	1,26	0,090	1
2	UPT PK/ BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	1,24	0,089	2
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji komepetensi bagi tenaga kerja/ angkatan	1,16	0,082	3

	kerja			
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	1,13	0,080	4
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	1,12	0,080	5
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	1,11	0,079	6
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.	1,08	0,077	7
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Jamsostek belum optimal.	1,00	0,071	8
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal	1,04	0,074	9
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/ sering tertunda keberangkatannya	0,92	0,066	10
11	Database kependudukan belum sepenuhnya akurat	0,89	0,063	11

Sumber: Renstra Disnakertansduk Prov. Jawa Timur 2014-2019

Dari data tersebut terlihat bahwa peringkat pertama isu strategis yaitu “Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/ BLK”.

2.3.3 Rencana Program, Kegiatan dan Indikator kinerja (*outcome*) dan Kegiatan (*output*) dari Disnakertransduk.

2.3.4 Kode 1 14 20 064 “ Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi tenaga kerja industri “ dengan Indikator kinerja (*outcome*)

dan Kegiatan (*output*) “ Revitalisasi gedung dan kelengkapan sarana, fasilitas pendukung pelatihan”.

## 2.4 Studi Kasus

### 2.4.1 UPT-PK Kabupaten Tuban



Gambar 2.1 (a) Kantor Unit Kerja UPT-PK Kabupaten Tuban (b) Site lokasi UPT-PK Kabupaten Tuban.

#### 2.4.1.1 Deskripsi Obyek

UPT-PK Kabupaten Tuban terletak di jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo, Kec. Tuban, Kab. Tuban, Jawa Timur. Mempunyai luas 2,2 Ha dengan batas site sebelah utara sawah, sebelah barat perumahan, sebelah selatan perumahan dan sebelah timur juga perumahan.

Pada awal berdirinya UPT-PK Tuban (BLK Tuban) merupakan lembaga pelatihan yang mempunyai peran dan fungsi sangat istimewa, kontribusinya terhadap penyiapan tenaga kerja yang berkualitas sangat diandalkan oleh masyarakat dan pengguna tenaga kerja yaitu perusahaan dan dunia kerja, hal ini terbukti banyak alumni yang menduduki dan bertugas di perusahaan atau tempatnya bekerja atau menjadi pengusaha.

Pada waktu itu dengan fasilitas lengkap dan serba modern pada waktu itu, didukung dengan anggaran yang memadai, kualitas instruktur yang sebagian besar adalah tamatan pendidikan serta pendamping dan bimbingan tenaga ahli maka berlangsung dengan sangat berkualitas.

Namun seiring dengan berjalannya waktu dan adanya perubahan sistem serta kebijakan pemerintah, UPT-PK tidak mampu meningkatkan eksistensinya bahkan untuk mempertahankan eksistensi sangat sulit, status kelembagaan yang terkatung-katung, *maintenance* dan *repair* yang terhenti, stagnasi regenerasi sumberdaya manusia, eksistensi pelatihan, berhentinya



program-program inovasi dan sebagainya adalah masalah-masalah mendasar yang belum dapat dipecahkan.

Sebagai akibat dari kondisi tersebut maka peran, fungsi, eksistensi dan kontribusi UPT-PK sebagai lembaga pelatihan untuk menyiapkan tenaga kerja maupun tenaga pelatih (instruktur) serta sebagai inovator pelatih meskipun perlahan tetapi dirasakan terus menurun.

Upaya mempertahankan eksistensi tersebut telah dilakukan dengan berbagai cara, hasil positifnya secara nyata dapat diukur cukup tinggi. Namun demikian, upaya-upaya mempertahankan serta meningkatkan eksistensi UPT-PK yang cenderung bersifat tambal sulam dan sporadis tentunya tidak mampu menghasilkan loncatan dan percepatan, sementara tantangan peningkatan pelatihan tenaga kerja berkembang dengan sangat pesat.

#### 2.4.1.2 Kondisi Eksisting Lokasi



Gambar 2.2 Sumber: Kondisi Eksisting Lokasi (diolah oleh penulis)

#### 2.4.1.3 Kejuruan

Adapun vokasi yang ada di UPT-PK kabupaten Tuban antara lain :

1. Las Listrik
2. Teknik Manufaktur

3. Otomotif
4. Listrik
5. Bangunan
6. Pertanian
7. Teknologi Informasi & Komunikasi
8. Aneka Kejuruan (Rias, batik, ukir & bordir).

#### 2.4.1.4 Waktu Pelatihan

Waktu efektif pelatihan selama 1 – 1,5 bulan terhitung 240 jam untuk tingkat dasar, untuk kelas profesional waktu efektif selama 3 bulan. Untuk peserta didik per instruktur melatih 16 orang/pagu.

#### 2.4.1.5 Fasilitas



Masjid



Aula



Lapangan Olahraga



Asrama



Laboratorium Komputer



Rumah Dinas



T. Pelatihan tata rias

T. Pelatihan las

Kios 3 in 1



Garasi mobil praktek

T. Jemur pakaian di asrama

Gambar 2.3 Fasilitas UPT-PK Kabupaten Tuban

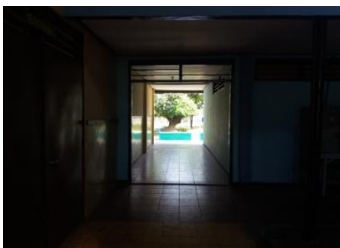
#### 2.4.1.6 Sirkulasi



Sirkulasi dari pintu masuk



Sirkulasi didepan Lab



Sirkulasi antar lab



Penunjuk arah



Selasar laboratorium

Sirkulasi jalan kawasan UPT



Tempat parkir motor

Selasar



Selasar

Gambar 2.4 Sirkulasi UPT-PK Kabupaten Tuban

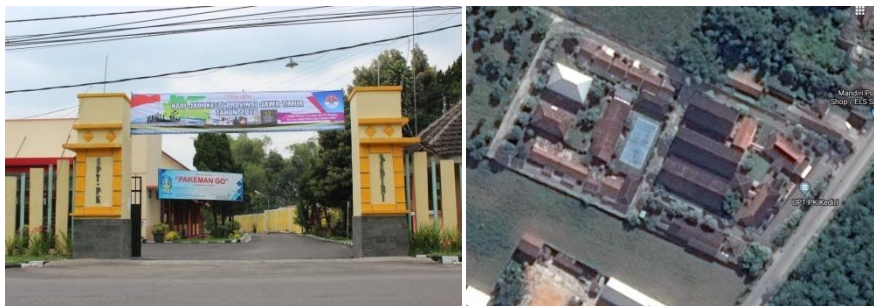
#### 2.4.1.7 Hasil Analisa

- Dari hasil studi kasus fasilitas yang ada terlihat beberapa fasilitas yang bisa dikategorikan layak atau tidak, mencirikaskan bahwa tempat tersebut merupakan tempat pelatihan atau sebaliknya. Keterbatasan biaya dan minat menyebabkan beberapa tempat pelatihan tidak lagi dirawat. Adapun fasilitas yang sudah hilang diantaranya, yaitu fasilitas batik dan tenun gedog dan perpustakaan. Dimana fasilitas tersebut sudah tidak lagi ada di UPT-PK Kabupaten Tuban dan tempatnya sudah beralih fungsi.
- Dari studi kasus sirkulasi yang ada, sudah adanya penanda kemana gedung berada seperti pada gambar 2.3 huruf d. Namun masih

terdapat sirkulasi yang di alihfungsikan sebagai tempat praktik dan tempat parkir sepeda motor.

## 2.5 Studi Banding

### 2.5.1 UPT PK Kediri



Gambar 2.5 UPT-PK Kediri

Sumber : <https://uotpkkediri.info/galerifoto.php>

#### 2.5.1.1 Deskripsi Objek.

Alamat UPT-PK Kediri ada di Jl. Pare-Wates, Ds. Gedangsewu, Pare , Kediri, Jawa Timur. Merupakan UPTD Kabupaten /Kota kelas A untuk mawadahi beban kerja yang besar, dengan lingkup tugas dan fungsinya meliputi 2 (dua) fungsi atau lebih pada Dinas/Badan atau wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) Kecamatan; dan jumlah kerja 10.000 (sepulu ribu) atau lebih jam kerja efektif per tahun atau lebih. Susunan organisasi terdiri dari ; Kepala, Subbagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional.

#### 2.5.1.2 Kondisi Eksisting Lokasi



Gambar 2.6 Kondisi Eksisting Lokasi

### 2.5.1.3 Kejuruan

Terdapat 16 kejuruan di UPT-PK Kediri, dan terdapat 2 jenis pelatihan gratis dan swadana (biaya sendiri). Untuk pelatihan gratis mengikuti jadwal yang telah ditentukan, sedangkan pelatihan swadana jadwalnya bebas. Berikut kejuruan yang ada di UPT-PK Kediri;

1. Admin Pekantoran : Rp. 3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
2. Audio Video : Rp. 4.100/jam, 240 Jam Pelatihan.
3. Bahasa Inggris : Rp. 3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
4. Furniture : Rp. 6.250/jam, 240 Jam Pelatihan.
5. Instalasi Penerangan : Rp. 4.100/jam, 240 Jam Pelatihan.
6. Instalasi Tenaga : Rp. 6.250/jam, 240 Jam Pelatihan.
7. Menjahit : Rp. 3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
8. Mesin Produksi : Rp. 6.250/jam, 240 Jam Pelatihan.
9. Multimedia : Rp. 3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
10. Office Tool : Rp. 3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
11. Pengolahan Hasil Pertanian :Rp. 8100/jam, 240 Jam Pelatihan.
12. Refrigeration : Rp. 6.250/jam, 240 Jam Pelatihan.
13. Teknik Kendaraan Ringan : Rp. 5000/jam, 240 Jam Pelatihan.
14. Teknik Komputer dan Jaringan: Rp.3.750/jam, 240 Jam Pelatihan.
15. Teknik Las : Rp. 7.500/jam, 240 Jam Pelatihan.
16. Teknik Sepeda Motor : Rp. 5000/jam, 240 Jam Pelatihan.

### 2.5.1.4 Fasilitas



Kios 3 in 1



Asrama



Mushola



T. Parkir Bus



T. Parkir Motor



T. Pelayanan & Informasi



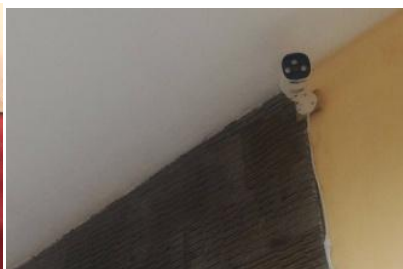
Lapangan Olahraga



Aula



Laboratorium Komputer



CCTV



Wifi



Pos Jaga

Gambar 2.7 Fasilitas UPT-PK Kediri.

### 2.5.1.5 Sirkulasi.



Gambar 2.8 Sirkulasi UPT PK Kediri

### 2.5.1.6 Hasil Analisa

- Terdapat penataan massa dan *zoning* yang sangat baik, , antar bangunan tetap ada keterkaitannya. Sirkulasi dan perzoningan yang baik membuat kawasan terlihat lebih tertata. Mempunyai beberapa fasilitas yang lebih modern, diantaranya untuk pusat informasi, para peserta atau calon peserta bisa mengoperasikan komputer yang sudah disediakan untuk mencari informasi yang dibutuhkan disana.



## 2.5.2 UPTP / BLK PADANG



Gambar 2.9 BLK Padang

### 2.5.2.1 Deskripsi Objek.

Alamat Jl. Sungai Balang Bandar Buat Padang, Kota Padang Sumatra Barat. Kapasitas 2032 orang. Dengan potensi daerah pertanian / pariwisata. Kejuruan unggulan TIK, Garmen apparel, otomotif.

### 2.5.2.2 Fasilitas.



Workshop bangunan



Workshop Mesin



Workshop Listrik



Workshop Aneka Kejuruan



Asrama



Ruang Kelas

Gambar 2.10 Fasilitas BLK Padang

### 2.5.2.3 Hasil Analisa

Terdapat konsistensi warna dan bentuk atap yang mencirikan kota padang. Penataan sirkulasi ruang dalam yang baik dan rapi.

## 2.6 Karakter Objek

- *Orientation* :  
Mendasari pemikiran para peserta pelatihan untuk lebih kreatif, inovatif untuk dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia

kerja / bisnis dengan sistem “Tulis yang dikerjakan” dan “Kerjakan apa yang di tulis”.

- *Training/ Education:*

Bersifat mendidik, *Training* dengan “Dwi bahasa” serta memiliki Standard Training workshop (Bengkel Dasar) antara lain: Luasnya peralatan, manajemen, pencahayaan, sirkulasi udara, P3K, Ruang pendukung, Ruang Teori, Ruang Instruktur

Program pelatihan tidak hanya memuat tentang ketrampilan teknis yang diperlukan, namun juga ketrampilan lunak (*soft skill*), seperti ketrampilan berkomunikasi dan bekerja dalam kelompok sesuai dengan standar.