

## 2. GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

### 2.1. Gambaran Umum Kotamadya Jakarta Utara

#### 2.1.1. Kondisi Geografis dan Topografi

Wilayah Kotamadya Jakarta Utara mempunyai luas 139,56 km<sup>2</sup>. Jakarta Utara membentang dari Barat ke Timur sepanjang kurang lebih 35 km, menjorok ke darat antara 4 s/d 10 km. Ketinggian dari permukaan laut antara 0 s/d 2 meter, dari tempat tertentu ada yang di bawah permukaan laut yang sebagian besar terdiri dari rawa-rawa/ empang air payau. Wilayah Kotamadya Jakarta Utara merupakan pantai beriklim panas, dengan suhu rata-rata 28,7° C, curah hujan setiap tahun rata-rata 142,34 mm dengan maksimal curah hujan pada bulan Pebruari (458,40 mm) dan bulan Januari (391.4 mm) dan kelembaban udara rata-rata 75,9 persen, yang disapu angin dengan kecepatan sekitar 3,3 knot sepanjang tahun.

Kondisi wilayah yang merupakan daerah pantai dan tempat bermuaranya 13 (tiga belas) sungai, menyebabkan wilayah ini merupakan daerah rawan banjir, baik kiriman maupun banjir karena air pasang laut.

Wilayah Kotamadya Jakarta Utara dibatasi dengan batas sebagai berikut :

Sebelah Utara : Laut Jawa dengan Koordinat

106° 29 - 00 BT

15° 10 - 00 LS

106° 07 - 00 BT

05° 10 - 00 LS

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kota Tangerang, Kotamadya Jakarta Pusat dan Kotamadya Jakarta Timur

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kota Tangerang dan Jakarta Pusat.

Sebelah Timur : Berbatasan dengan wilayah Jakarta Timur dan Kota Bekasi.

#### 2.1.2. Administrasi Wilayah

Secara administratif wilayah Kotamadya Jakarta Utara dibagi dalam 6 kecamatan, 31 kelurahan, 405 RW, 4.706 RT dan 1.443.737 penduduk hasil

Survei Sosial Ekonomi Daerah Jakarta Utara, Maret 2002. Keenam kecamatan tersebut adalah sebagai berikut :

**Kecamatan Penjaringan (35,49 km<sup>2</sup>)**

1. Kel. Kamal Muara
2. Kel. Kapuk Muara
3. Kel. Pejagalan
4. Kel. Pluit
5. Kel. Penjaringan

**Kecamatan Pademangan (9,92 km<sup>2</sup>)**

6. Kel. Pademangan Timur
7. Kel. Pademangan Barat
8. Kel. Ancol

**Kec. Tanjung Priok (25,28 km<sup>2</sup>)**

9. Kel. Sunter Agung
10. Kel. Sunter Jaya
11. Kel. Kebon Bawang
12. Kel. Papanggo
13. Kel. Warakas
14. Kel. Sungai Bambu
15. Kel. Tanjung Priok

**Kecamatan Koja (11,32 km<sup>2</sup>)**

16. Kel. Tugu Selatan
17. Kel. Tugu Utara
18. Kel. Lagoa
19. Kel. Koja
20. Kel. Rawabadak Utara
21. Kel. Rawabadak Selatan

**Kec. Kelapa Gading (16,12 km<sup>2</sup>)**

22. Kel. Kelapa Gading Barat
23. Kel. Kelapa Gading Timur
24. Kel. Pegangsaan Dua

**Kecamatan Cilincing (42,54 km<sup>2</sup>)**

25. Kel. Sukapura
26. Kel. Rorotan
27. Kel. Marunda
28. Kel. Cilincing
29. Kel. Semper Timur
30. Kel. Semper Barat
31. Kel. Kali Baru

**Gambar 2.1 : Peta kepadatan dan distribusi penduduk Tahun 2010**



Sumber : RTWR Provinsi DKI Jakarta 2010

### 2.1.3. Demografi

Pada tahun 2005, jumlah penduduk di Jakarta Utara mencapai 1.173.935 jiwa terdiri dari 51,24 persen laki-laki dan 48,76 persen perempuan. Data ini disajikan dalam Tabel 3 dan merupakan hasil dari Survei Kelurahan yang dilaksanakan pada Juni 2005.

**Tabel : 2.1 : Luas wilayah, jumlah dan kepadatan penduduk Jakarta Utara, 2005**

(Diolah dari Registrasi Kelurahan 2005/Based on Sub District Registration 2005)

No.	Kecamatan <i>District</i>	Luas <i>Area</i> (Km <sup>2</sup> )	Penduduk / <i>Population</i>			Kepadatan Penduduk <i>Density</i>	Rasio Sex / <i>Sex</i> <i>Ratio</i>
			Laki-laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Penjaringan	35,4870	91.502	85.084	176.586	4.976	108
2	Pademangan	9,9187	65.379	56.460	121.839	12.284	116
3	Tanjung Priok	25,1255	158.288	153.152	311.440	12.395	103
4	Koja	13,2033	114.240	107.391	221.631	16.786	106
5	Kelapa Gading	16,1215	53.362	52.337	105.699	6.556	102
6	Cilincing	39,6996	118.796	117.944	236.740	5.963	101
<b>Jakarta Utara</b>		<b>139,5556</b>	<b>601.567</b>	<b>572.368</b>	<b>1.173.935</b>	<b>8.412</b>	<b>105</b>
2004		139.5556	605.018	577.731	1.182.749	8.475	105
2003		139.56	601.767	577.557	1.179.324	8.451	104
2002		139.56	603.637	573.666	1.177.303	8.436	105

Sumber : Jakarta Utara Dalam Angka 2006

Sebagian besar penduduk Jakarta Utara pada tahun 2005 tinggal di kecamatan Tanjung Priok (26,53 persen) dan Cilincing (20,17 persen). Kecamatan Koja merupakan kecamatan terpadat di Jakarta Utara, dengan kepadatan 16.786 jiwa per Km<sup>2</sup>, diikuti kecamatan Tanjung Priok dengan kepadatan 12.395 jiwa per Km<sup>2</sup> (Tabel 3).

Padatnya penduduk di wilayah Jakarta Utara yang mencapai 8.412 jiwa per Km<sup>2</sup> dapat menimbulkan masalah-masalah sosial seperti masalah perkelahiran

antar warga atau masalah lainnya. Sehingga pemerintah perlu merumuskan langkah-langkah antisipatif untuk mencegah masalah-masalah tersebut di atas dan lebih menggalakkan program transmigrasi.

#### 2.1.4. Ketenagakerjaan

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah buruh/karyawan di Jakarta Utara pada tahun 2005 mencapai 370.073 jiwa (61 persen dari jumlah penduduk yang bekerja). Sedangkan jumlah penduduk yang berusaha berjumlah 192.877 jiwa, terdiri dari mereka yang berusaha sendiri (66,35 persen), berusaha dibantu buruh tidak tetap (17,63 persen) dan berusaha dibantu buruh tetap (16,02 persen).

**Tabel 2.2 : Penduduk 15 tahun keatas menurut status pekerjaan utama, 2004**

(Diolah dari hasil Survei Angkatan Kerja Daerah 2004/Based on the 2004 Regional Labor Force Survey )

Status Pekerjaan Utama <i>Status of Main Job</i>	Jenis Kelamin / Sex		Jumlah <i>Total</i>
	Laki-laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain / <i>Working without assisted by other people</i>	97.482	30.485	127.967
2. Berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap / <i>Working with assisted by temporary worker</i>	24.607	9.405	34.012
3. Berusaha dengan dibantu buruh tetap / <i>Working with assisted by fixed worker</i>	26.737	4.161	30.898
4. Buruh/karyawan/pekerja dibayar / <i>Paid worker</i>	226.392	143.681	370.073
5. Pekerja bebas di pertanian / <i>Free worker in agriculture sector</i>	13.644	3.460	17.104
6. Pekerja tak dibayar / <i>Unpaid worker</i>	5.481	21.102	26.583
<b>Jumlah / Total</b>	<b>394.343</b>	<b>212.294</b>	<b>606.637</b>

Sumber : Jakarta Utara Dalam Angka 2006

Angka lowongan kerja masih jauh lebih rendah dari angka pencari kerja. Pada tahun 2005 di Jakarta Utara tersedia 3.811 lowongan kerja dan semua lowongan kerja terpenuhi penempatannya terpenuhi meskipun pada tahun tersebut

terdapat 11.816 orang pencari kerja (Tabel 5). Keadaan ini dapat terjadi, mungkin disebabkan adanya ketidaksesuaian jenis kualitas pekerja yaitu antara yang dibutuhkan perusahaan dengan kualitas pekerja yang tersedia.

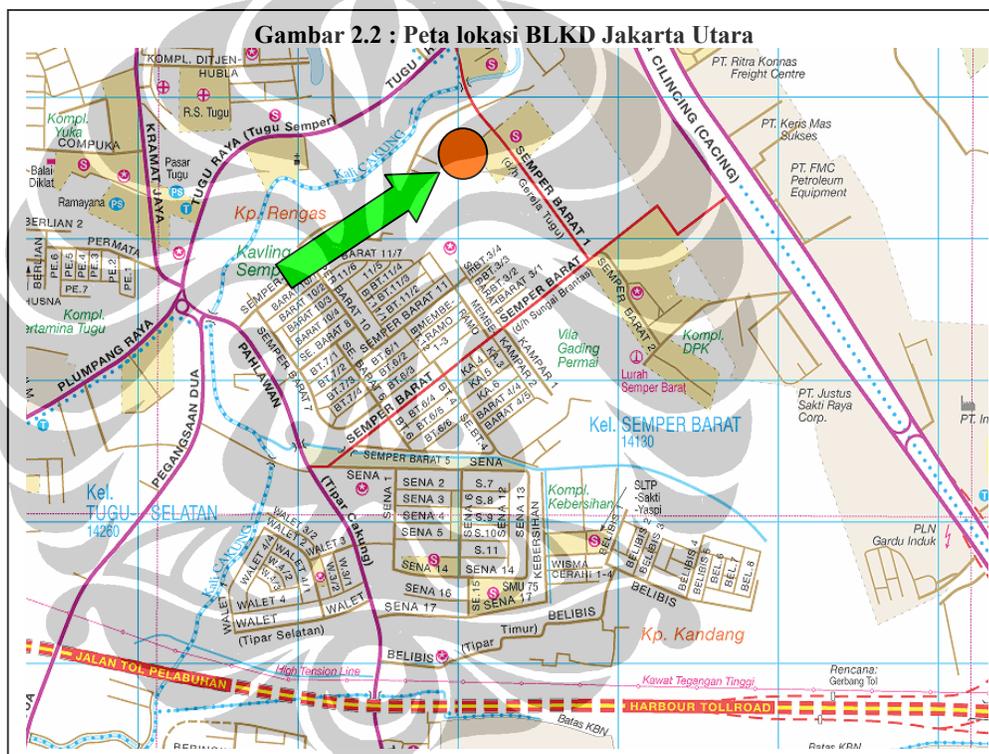
Tabel 2.3 : Ikhtisar statistik antar kerja, 2005

Uraian <i>Description</i>	Laki - Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>A. Pencari Kerja/Penempatan / <i>Job Seeker/Placement</i></b>			
1. Pencari Kerja yang belum Ditempatkan (2004) <i>Job Seeker Not Yet Placed (2004)</i>	29.810	19.371	49.181
2. Pencari Kerja yang Terdaftar <i>Registered Job Seeker</i>	6.823	4.993	11.816
3. Pencari Kerja yang Ditempatkan <i>Job Seeker to be Posted</i>	2.410	1.401	3.811
4. Pencari Kerja yang Dihapus <i>Job Seeker with Down</i>	361	394	755
5. Pencari Kerja yang belum Ditempatkan <i>Job Seeker Not Yet Placed</i>	33.862	22.569	56.431
<b>B. Lowongan yang Ada / <i>Vacancies</i></b>			
1. Lowongan yang belum Dipenuhi (2004) <i>Vacant Position Not Yet Fulfilled (2004)</i>	-	-	-
2. Lowongan yang Terdaftar <i>Register Vacant Position</i>	2.410	1.401	3.811
3. Lowongan yang Dipenuhi <i>Vacant Position Fulfilled</i>	2.410	1.401	3.811
4. Lowongan yang Dihapus <i>Vacant Position with Down</i>	-	-	-
5. Lowongan yang belum Dihapus <i>Vacant Position with Down</i>	-	-	-

Sumber : Jakarta Utara Dalam Angka 2006

## 2.2. Karakteristik Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Jakarta Utara

Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Jakarta Utara berdiri pada tahun 2002 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No. 160 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Disnakertrans Propinsi DKI Jakarta. BLKD adalah Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans di Bidang Pelatihan dan Transmigrasi. BLKD Jakarta Utara dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.



Sumber : Macromedia, Inc, 2005/06

### 2.2.1. Visi, Misi dan Tugas Pokok BLKD Jakarta Utara

Visi BLKD Jakarta Utara adalah : "Terwujudnya BLKD Jakarta Utara Sebagai Balai Latihan Kerja yang berstandar Nasional dan berdaya saing di dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan masyarakat Kotamadya Jakarta Utara khususnya serta Jakarta pada umumnya secara profesional".

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka BLKD Jakarta Utara memiliki misi sebagai berikut :

- a. memberikan pelayanan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja yang terbaik kepada masyarakat
- b. memberikan kualitas terbaik kepada lulusan BLKD Jakarta Utara
- c. memasarkan calon tenaga kerja khususnya lulusan BLKD Jakarta Utara di sektor industri
- d. menciptakan citra sebagai Balai Latihan Kerja Daerah terbaik

BLKD Jakarta Utara mempunyai tugas melaksanakan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja dan pemasaran bagi calon tenaga kerja di sektor industri dan transmigrasi.

### 2.2.2. Fungsi BLKD Jakarta Utara

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, sesuai Keputusan Gubernur Propinsi DKI Jakarta Nomor 160 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta, BLKD Jakarta Utara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan program pelaksanaan pelatihan kerja di bidang industri dan transmigrasi;
- b. pelaksanaan pelatihan kerja dibidang kejuruan teknik dan aneka kejuruan;
- c. pengelolaan fasilitas tempat dan peralatan pelatihan kerja dan transmigrasi;
- d. pelaksanaan pemasaran Iulusan pelatihan kerja,
- e. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelatihan;
- f. penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi BLKD Jakarta Utara, maka organisasi kerja BLKD Jakarta Utara terdiri dari :

**Sub. Bagian Tata Usaha** dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha dengan uraian tugas :

- a. menghimpun, meneliti, mengolah dan menyusun program kegiatan;
- b. melaksanakan kegiatan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan;
- c. melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian,
- d. melaksanakan pengelolaan keuangan,
- e. mengurus kebutuhan perlengkapan kantor,

- f. menjaga keamanan, ketertiban, keindahan dan kebersihan lingkungan serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan.

**Seksi Pelatihan** dipimpin oleh seorang Kepala Seksi dengan uraian tugas :

- a. mengidentifikasi kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan bursa kerja;
- b. menyusun program latihan keahlian dan keterampilan tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. menyusun dan melaksanakan program pengembangan pelatihan dan keterampilan tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. menyusun sistem informasi pelatihan dan pemasaran tenaga kerja;
- e. menyusun teknis dan jadwal pelatihan;
- f. mempersiapkan sarana dan tenaga pengajar/pelatih/ instruktur,
- g. melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon peserta pelatihan;
- h. menyiapkan dan mengurus dokumen peserta pelatihan;
- i. menyebarluaskan informasi pelatihan kepada warga kota pencari kerja;
- j. menyiapkan materi ujian dalam rangka pelaksanaan uji kelulusan bagi peserta pelatihan.

**Seksi Pemasaran** dipimpin oleh seorang Kepala Seksi dengan uraian tugas :

- a. menyusun program pemasaran pelatihan lulusan BLKD;
- b. mendata bursa kerja yang ada di perusahaan;
- c. menginformasikan bursa kerja kepada calon tenaga kerja terampil (lulusan BLKD);
- d. memasarkan calon tenaga kerja terampil (lulusan BLKD) ke perusahaan dan unit-unit yang memiliki wira usaha baru;
- e. mengurus dan mempersiapkan dokumen calon tenaga kerja terampil (lulusan BLKD);
- f. memonitor lulusan BLKD yang sudah/belum bekerja;
- g. melakukan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pemasaran tenaga kerja.

Selain jabatan tersebut di atas, masih ada jabatan sesuai dengan struktur organisasi BLKD Jakarta Utara yaitu **Sub Kelompok Jabatan Fungsional** yang dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior sebagai Ketua Sub Kelompok yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala BLKD

Jakarta Utara dan secara teknis administrasi kepada Ketua Kelompok Jabatan Fungsional Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta.

### 2.2.3. Kondisi Eksisting BLKD Jakarta Utara

Sarana dan prasarana di BLKD Jakarta Utara berdasarkan data dalam Laporan Kegiatan tahun 2006 adalah sebagai berikut :

**Ruang Kerja**, terdiri dari ruang kepala & staf BLKD Jakarta Utara

**Ruang Pelatihan**, terdiri dari ruang belajar teori & praktek untuk pelatihan kejuruan Tata Busana, Tata Boga, Tata Graha, Teknik Pendingin, Teknik TV Berwarna, Panel Listrik dan Teknik

**Ruang Aula**, sebagai ruang serba guna yang biasa digunakan untuk acara pembukaan/penutupan pelatihan keterampilan kerja, kegiatan kerohanian dan kegiatan penunjang pelatihan lainnya.

Di bawah ini adalah tabel 6 : Daftar Inventaris Tanah dan Bangunan yang Dikelola oleh BLKD Jakarta Utara (data per 31 Desember 2006) :

**Tabel 2.4 : Daftar inventaris tanah dan bangunan BLKD Jakarta Utara, 2006**

No.	JENIS BARANG	ASAL PEROLEHAN BARANG	BULAN/ TAHUN BELI/ PEROLEH	JUMLAH UKURAN BARANG
1	Tanah	Pemda DKI	001990	3000 m <sup>2</sup>
2	Bangunan	Pemda DKI	001990	1500 m <sup>2</sup>
3	Rumah Dinas	Pemda DKI	001990	45 m <sup>2</sup>
4	Kantin	Pemda DKI	001990	45 m <sup>2</sup>
5	Rumah Genset	Pemda DKI	001991	25 m <sup>2</sup>
6	Pos Satpam	Pemda DKI	001990	20 m <sup>2</sup>
7	Tanah	Ek Kandep	002002	1500 m <sup>2</sup>
8	Bangunan	Ek Kandep	002002	635 m <sup>2</sup>

Sumber : BLKD Jakarta Utara, 2006.

BLKD Jakarta Utara mempunyai fasilitas yang relatif memadai untuk melaksanakan pelatihan yang baik. Fasilitas tersebut antara lain; Bengkel Kerja (workshop), mesin dan peralatan latihan, serta perlengkapan latihan lainnya.

Pelatihan kerja di BLKD Jakarta Utara menerapkan sistem, praktek 75% dan teori 25%. Pelaksanaan pelatihan berbentuk bimbingan (demonstrasi), simulasi atau bentuk praktek lain sesuai dengan uraian pekerjaannya.

Sesuai dengan kondisi dan fasilitas yang tersedia serta jumlah instruktur yang ada pada saat ini, BLKD Jakarta Utara mampu melatih 500 sampai dengan 600 peserta latihan setiap tahun, dengan 6 jenis pelatihan sebagai berikut :

1. Tata Busana
2. Tata Boga
3. Tata Graha
4. Teknik Pendingin
5. Teknik Panel Listrik
6. Teknik Otomotif
7. Teknisi Elektronika

Pelatihan keterampilan kerja di BLKD Jakarta Utara dapat diikuti oleh :

1. Pencari kerja dan mereka yang akan berusaha mandiri (calon wiraswastawan),
2. Karyawan industri, baik karyawan BUMN/ BUMD maupun Swasta yang memerlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan tertentu.

Persyaratan untuk mengikuti pelatihan di BLKD Jakarta Utara, adalah :

*Untuk pencari kerja :*

- Photocopy KTP DKI Jakarta
- Terdaftar di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Utara (kartu kuning/ AK.1)
- Umur minimal 18 tahun
- Surat Keterangan Berkelakuan Baik
- Surat Keterangan Dokter
- Pas photo hitam putih 4 x 6 cm (2 lembar)
- Lulus tes masuk

*Untuk karyawan :* persyaratan ditentukan oleh instansi pengirim bekerja sama dengan BLKD Jakarta Utara.

**Gambar 2.3 : Fasilitas yang dimiliki oleh BLKD Jakarta Utara**



**BLKD Jakarta Utara**



**RUANG KELAS BER-AC**



**MESIN PRAKTEK**



**RUANG PRAKTEK MEMASAK**



**RUANG PRAKTEK PENDINGIN**



**RUANG PRAKTEK MENJAHIT**



**SIMPANG 5 SEMPER**



**AKSES MENUJU BLKD JU**

### 3. TINJAUAN LITERATUR

Dalam tinjauan pustaka ini dikemukakan berbagai konsep yang akan digunakan untuk membahas dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat warga kota dalam rangka optimalisasi pemanfaatan aset Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Jakarta Utara. Konsep tersebut berkaitan dengan lokasi aset sebagai fasilitas publik, efektifitas bentuk pemasaran aset yang digunakan, kesesuaian pengelolaan aset tersebut dengan kebutuhan warga kota, serta manfaat yang diperoleh warga kota sebagai pengguna aset.

#### 3.1. Property Term

Properti kadang-kadang termasuk dalam terminologi real estate. Terminologi umum yang digunakan untuk menggambarkan properti di atas tanah adalah tanah kosong, tanah dan bangunan, perumahan, bangunan komersial dan industri, pertanian (yang masih kosong, telah ditanami, telah dikembangkan juga meliputi bangunan dan mesin) serta kehutanan (perkebunan, taman rekreasi, resor). Peningkatan jalan, irigasi, dan peralatan tetap lainnya juga diperlakukan sebagai bagian dari properti di atas tanah (Hamid, 2002).

Bila hanya dilihat dari satu sisi mata uang (koin), maka properti merupakan komoditas secara fisik, material atau obyek yang bernilai ekonomi. Sebagai contoh, sebidang tanah atau satu blok bangunan adalah suatu yang bersifat fisik, material, atau obyek yang bernilai ekonomi. Beberapa hal tersebut, merupakan material atau obyek yang memberi manfaat tertentu kepada pengguna atau pemiliknya. Tanaman produktif dan hewan dapat hidup dan berkembang diatas sebidang tanah. Tanah adalah suatu faktor produksi yang dimanfaatkan untuk menghasilkan produk akhir berupa : sayur-mayur, buah-buahan dan daging. Suatu blok bangunan dapat digunakan untuk menjalankan perusahaan atau membuat bahan baku. Semua proses produksi ini menghasilkan keuntungan secara finansial.

Dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintahan paragraph 60 (a) dan 61 diuraikan dengan jelas tentang definisi aset, yaitu sebagai berikut:

Aset adalah sumber daya ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan /atau sosial di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun warga kota, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya nonkeuangan yang diperlukan untuk penyediaan jasa bagi warga kota umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. (Adya Barata, 2007)

Bagaimanapun, mendiskusikan properti hanya sebagai sesuatu yang bersifat material, atau obyek yang bernilai ekonomi mengabaikan fakta bahwa kebudayaan, aspek legal, dan dimensi sosial adalah sesuatu yang tidak terlepas dan diciptakan oleh manusia. Properti dapat juga diperlakukan sebagai pelayanan atau jasa. Sektor properti menciptakan atau menyediakan fasilitas dan jasa yang terukur seperti taman, tempat peristirahatan, lokasi rekreasi, dan fasilitas publik (Hamid, 2002).

Dalam sektor publik mungkin lebih penting untuk menghargai aspek non-moneter dari nilai suatu asset. Istilah potensi manfaat digunakan untuk menjelaskan manfaat/kegunaan dari suatu asset dalam memenuhi tujuan penyediaan pelayanan dan merupakan suatu konsep yang bermanfaat untuk dipakai di saat asset tidak menghasilkan pemasukan (*income*). Istilah ini juga ditunjukkan sebagai manfaat yang akan datang (*future benefit*) yang diharapkan akan diperoleh (Adya Barata, 2007)

### **3.2. Manajemen Aset**

Atep Adya Barata, dalam bukunya yang berjudul *Teori dan Konsepsi, Implementasi Manajemen Aset (1995)*, mengatakan :

Manfaat ekonomi masa depan yang terwujud dalam asset adalah potensi asset tersebut untuk memberikan sumbangan, baik langsung maupun tidak langsung, bagi kegiatan operasional pemerintah, berupa aliran pendapatan atau penghematan belanja bagi pemerintah.

Potensi aset tersebut akan memiliki sumbangan bila dalam pemanfaatannya dilakukan secara optimal sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, disamping harus sesuai dengan kebutuhan penggunaannya dalam hal ini warga kota.

Hal tersebut sejalan definisi optimalisasi aset yang dikemukakan oleh Doli D, Siregar, dalam bukunya *Manajemen Aset (2004)*, mengatakan :

Optimalisasi aset merupakan proses dalam manajemen aset yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi fisik, lokasi, nilai, jumlah, legal dan ekonomi aset tersebut.

BLKD Jakarta Utara adalah aset publik milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, yang bertugas menyediakan pelayanan berupa pelatihan keterampilan kerja bagi warga kota, dan tidak menghasilkan pemasukan karena jasa pelayanan tersebut diberikan secara gratis.

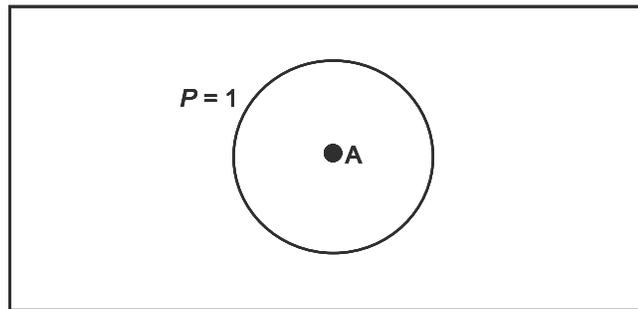
### **3.3. Skala dan Jumlah Fasilitas Publik (*Scale and Number of Public Facilities*)**

Apabila suatu jasa sejenis didistribusikan kepada warga kota secara terpenjar, maka dapat kita asumsikan bahwa jasa tersebut didistribusikan dari suatu sistem yang dapat dilambangkan dengan titik atau point. Apabila jasa tersebut didistribusikan melalui 4 (empat) titik fasilitas yang dilambangkan dengan  $p^1, p^2, p^3, p^4$ , maka masing-masing titik fasilitas tersebut memiliki sebuah skala  $p$  yang identik. Skala  $P$  ini diukur dalam hal kapasitas, dana yang dikeluarkan atau beberapa ukuran lainnya. Jasa ini bersifat gratis atau tidak dipungut bayaran karena jasa umum ini disediakan oleh pemerintah untuk warga kota yang berada di area tersebut, maka total pemakaian jasa merupakan ukuran tingkat efektivitas sistem tersebut. (Chan 2001, p.47).

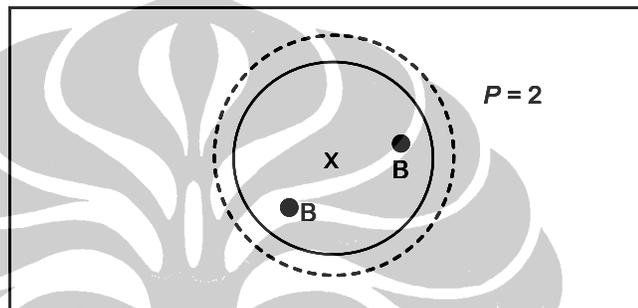
#### **3.3.1. Keseimbangan Statis Jangka Pendek (*Static Short-Run Equilibrium*)**

Kondisi keseimbangan menunjukkan bahwa untuk mencapai kapasitas maksimum jasa pelayanan kepada warga kota dapat dicapai dengan mengombinasikan antara perluasan skala dan pembangunan fasilitas baru. Peningkatan dalam skala menyebabkan biaya tambahan yang lebih rendah dibandingkan kalau membangun fasilitas baru dari awal. Karena jasa ini tidak dipungut bayaran atau gratis, maka jumlah penduduk yang akan memakai jasa tersebut perlu dibatasi pada tingkat tertentu. (Chan 2001, p.48).

Gambar 3.1 : Facility expansion in a circular and symmetric city



Gambar 3.2 : Larger city with two facilities



Sumber : Chan, 2001

### 3.3.2. Keseimbangan Dinamis Jangka Panjang (*Dynamic Long-Run Equilibrium*)

Sistem keseimbangan statis dengan sistem keseimbangan dinamis akan berbenturan pada sebuah kota yang berkembang secara simetris. Sistem dinamis yang bertentangan dengan solusi statis dapat dilihat dalam ilustrasi geometris yang sederhana. Perhatikan kota simetris dan kota bundar pada gambar 1.

Pada ukuran ini dan untuk beberapa jasa lokal, maksimum hanya terdapat satu fasilitas dan berlokasi di pusat, A. Kota tersebut berkembang secara simetris baik dalam hal kepadatannya maupun dalam hal batas pinggir, sampai kota tersebut mencapai ukuran seperti dalam gambar 2. Pada ukuran baru ini, solusi keseimbangan statis yang memperhitungkan kemungkinan anggaran untuk jasa tersebut, membutuhkan dua fasilitas yang sama, B. Jika kedua fasilitas tersebut ditempatkan secara simetris, maka kedua sistem fasilitas tidak akan berkembang dari tahap 1 ke tahap 2 tanpa memindahkan titik A, tetapi fenomena tersebut bergantung pada kecepatan tumbuh dan modal yang diinvestasikan pada A. (Chan 2001, p.51).

### 3.3.3. Standar Nasional Pendidikan

Untuk menjamin mutu pendidikan nasional, pemerintah telah menerbitkan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar nasional pendidikan tersebut mengatur seluruh jalur pendidikan baik pendidikan yang bersifat formal maupun non formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Ruang lingkup standar nasional pendidikan meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Dari beberapa standar yang telah ditetapkan, standar sarana dan prasarana secara khusus mengatur aspek lokasi, yaitu ketentuan pada pasal 44 ayat (1) s.d. (5) yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Lahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) untuk bangunan satuan pendidikan, lahan praktek, lahan untuk prasarana penunjang, dan lahan pertamanan untuk menjadikan satuan pendidikan suatu lingkungan yang secara ekologis nyaman dan sehat.
- (2) Standar lahan satuan pendidikan dinyatakan dalam rasio luas lahan per peserta didik.
- (3) Standar letak lahan satuan pendidikan mempertimbangkan letak lahan satuan pendidikan di dalam klaster satuan pendidikan sejenis dan sejenis, serta letak lahan satuan pendidikan di dalam klaster satuan pendidikan yang menjadi pengumpan masukan peserta didik.
- (4) Standar letak lahan satuan pendidikan mempertimbangkan jarak tempuh maksimal yang harus dilalui oleh peserta didik untuk menjangkau satuan pendidikan tersebut.
- (5) Standar letak lahan satuan pendidikan mempertimbangkan keamanan, kenyamanan, dan kesehatan lingkungan.

Pengembangan fasilitas publik dalam hal ini balai latihan kerja di Provinsi DKI Jakarta baik dari segi skala maupun jumlahnya tertuang dalam Rencana Induk Pengembangan BLKD DKI Jakarta Tahun 1995-2010 yang ditetapkan

dengan Kep. Gub. DKI Jakarta No. 309 Tahun 1997. Pengembangan BLKD diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan kerja di Jakarta yang terus meningkat seiring dengan pertambahan angkatan kerja dan kebutuhan pasar kerja. Kebijakan pembangunan pelatihan kerja tersebut diupayakan sebagai berikut :

- pelatihan kerja berorientasi kepada pasar kerja
- pelatihan kerja diselaraskan dengan aspek teknologi
- pelatihan kerja membentuk manusia karya
- pelatihan kerja untuk meningkatkan produktifitas.

Dalam rencana induk tersebut juga diuraikan sasaran pengembangan BLKD DKI Jakarta dalam kurun waktu 15 tahun mendatang sebagai berikut :

**a. Prasarana**

- 1) Perluasan fisik BLKD Jakarta Utara dan Jakarta Barat meliputi tanah dan bangunan
- 2) Penambahan/ pembangunan BLKD baru, yaitu :
  - (a) sebanyak 1 BLKD di Jakarta Timur
  - (b) sebanyak 1 BLKD di Jakarta Selatan
  - (c) sebanyak 1 BLKD di Jakarta Pusat

**b. Sarana**

- 1) Penambahan peralatan praktek yang sesuai dengan perkembangan iptek
- 2) Penyesuaian program latihan/ kejuruan dengan perkembangan pasar kerja

**c. Organisasi**

- 1) Pengembangan organisasi BLKD DKI Jakarta
- 2) Peningkatan mutu manajemen pelatihan
- 3) Penambahan instruktur
- 4) Penambahan dan peningkatan mutu pegawai

Meskipun saat ini telah terbangun 3 BLKD baru (sesuai rencana induk), tetapi keberhasilan BLKD dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja agaknya masih perlu dievaluasi.

### 3.4. Training Needs Analysis

Proses identifikasi dan analisis kebutuhan akan pelatihan yang efektif harus dilakukan untuk menentukan : (Rae terjemahan Hadjid, 2005)

- pelatihan dalam hal-hal tertentu benar-benar dibutuhkan;
- sudah jelas betul pelatihan itu untuk pemula atau remedial;
- orang-orang yang bersangkutan benar-benar perlu dilatih
- segala hal menyangkut materi pokok pelatihan telah diputuskan;
- tingkat pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seluruh calon peserta telah dipertimbangkan.

Setelah dilakukan konsolidasi terhadap berbagai informasi tersebut, program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan. Bidang-bidang yang perlu dipertimbangkan meliputi : (Rae terjemahan Hadjid, 2005)

- Materi apa saja yang akan dipakai?
- Bentuk pelatihan seperti apakah yang kiranya paling efektif-model kursus, pelajaran terbuka, mentoring, instruksi langsung, penelitian kepustakaan, dan sebagainya?
- Bentuk kegiatan praktik seperti apakah yang akan digunakan, berapa porsinya, dan dalam program yang mana?
- Berapa lama program akan selesai?
- Berapa instruktur/ pelatih dan pembicara tamu akan dilibatkan (kalau itu merupakan kursus pelatihan)?
- Bagaimana pelajaran terbuka akan dilakukan?
- Dimana pelatihan atau pembelajaran akan dilakukan?

Yang mutlak penting dalam program pelatihan adalah kepastian tentang tujuan akhir yang bisa dicapai dari program tersebut, suatu tujuan yang benar-benar komprehensif dan tidak akan menimbulkan salah faham, berapa lama, standar yang harus dicapai, ada tidaknya toleransi, dan sebagainya (Rae terjemahan Hadjid, 2005).

Penyelenggaraan pelatihan keterampilan kerja di BLKD Provinsi DKI Jakarta berpedoman pada kurikulum pelatihan yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. Beberapa Keputusan Gubernur yang mengatur tentang kurikulum pelatihan di BLKD Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 3474 Tahun 1998 tentang Pembakuan Kurikulum Pelatihan Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Dinas Tenaga Kerja yang meliputi : kejuruan Otomotif, Las, Listrik dan Elektronika.
2. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 406 Tahun 2000 tentang Penyempurnaan Kurikulum Pelatihan Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Dinas Tenaga Kerja yang meliputi : kejuruan Tata Busana, Tata Boga, Tata Graha dan Teknik Pendingin.

Sarana dan prasarana pelatihan yang sudah terpasang di BLKD, khususnya peralatan praktek sudah sesuai dengan jenis kejuruan dan kualifikasi yang ditentukan dalam kurikulum pelatihan. Hal tersebut menyebabkan pihak BLKD akan mengalami kesulitan menyesuaikan jenis pelatihan, dalam rangka merespons perkembangan teknologi dan/ atau kebutuhan pasar kerja secara cepat. Disamping itu ditinjau dari aspek legal, penyesuaian terhadap jenis pelatihan atau tingkat kualifikasi pelatihan akan memakan waktu lama, mengingat penetapan kurikulum pelatihan dengan Keputusan Gubernur, artinya bila akan direvisi harus melalui birokrasi yang panjang karena perlu berkoordinasi dengan beberapa satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) terkait lainnya.

### **3.5. Promotional Preference**

Promosi kadang-kadang disamakan dengan iklan pada saat orang menggunakan terminologi ini sebagai sinonim. Secara umum, iklan adalah bagian dari promosi, sehingga menyiratkan bahwa promosi terpisah dengan iklan, sehingga ada aktivitas promosi lain dalam pemasaran (Hamid, 2002).

Definisi promosi adalah sekumpulan cara-cara melakukan komunikasi pemasaran secara perorangan dan atau berkelompok, yang mendorong konsumen untuk membeli produk tertentu. Promosi menginformasikan orang tentang apa yang diklaim sebagai keuntungan-keuntungan dari produk tersebut dan membujuk mereka untuk menerima ajakannya. Sebagai bagian dari manajemen pemasaran properti, promosi berkombinasi dengan berbagai komunikasi pemasaran, yang berarti masuk ke dalam suatu strategi yang terintegrasi untuk mempengaruhi perilaku untuk membeli terhadap kelompok target (Hamid, 2002).

Promosi tidak bekerja hanya karena pesaing lain sedang lakukan hal yang sama, kecuali jika permasalahan penyebab ini menyangkut hal sejenis dari suatu produk. Sifat alami produk dan mungkin sukses penjualan harus dipelajari. Ada berbagai cara promosi untuk produk properti atau jasa. Cara yang digunakan adalah hampir bisa dipastikan sama yaitu : (1) memberikan pelayanan yang terbaik terkait produk/jasa tersebut, (2) mencapai target penjualan, atau (3) memecahkan masalah yang telah diidentifikasi dengan menggunakan dana yang telah dialokasikan. (Hamid, 2002).

Berdasarkan jenis produk/jasa yang ditawarkan, seorang manager pemasaran dapat memutuskan alat promosi yang digunakan dengan melihat tabel di bawah ini : (Hamid, 2002).

**Tabel 3.1 : Kesesuaian problem/ issue promosional dengan alat promosi yang dapat digunakan**

<b>Problem/Issue Promosional</b>	<b>Alat promosi yang dapat digunakan</b>
Untuk mendapatkan konsumen pertama	Iklan, selebaran yang dibagikan (leaflet), melalui telepon / jasa pos, salesman, iklan khusus.
Untuk mendapatkan kesan pertama konsumen terhadap produk/ produk contoh	Pembagian produk contoh, hadiah cuma-cuma, even khusus di suatu tempat, open-day, kunjungan VIP.
Untuk meningkatkan konsumsi/penjualan	Discount, pembayaran fleksibel, hadiah cuma-cuma.
Untuk memperoleh kesetiaan konsumen jangka panjang	Promosi strategis dengan mempelajari strategi dari pesaing.
Untuk survive dalam pasar yang sedang surut	Strategi promosional reaktif spesifik yang disesuaikan dengan tanggapan konsumen

Sumber : Hamid, 2002

Sesuai Keputusan Gubernur Propinsi DKI Jakarta Nomor 160 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta, fungsi pemasaran di BLKD diemban oleh Seksi Pemasaran, dengan tugas-tugas sebagaimana telah diuraikan pada Bab 2.

Secara kelembagaan sudah terbentuk manajemen pemasaran berikut manajernya, saat ini tinggal bagaimana menentukan strategi pemasaran yang sesuai dengan karakteristik produk BLKD, serta menentukan alat-alat promosi apa yang paling tepat untuk mendukung cara pemasaran tersebut, dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan salah satu tugas BLKD. yaitu pemasaran bagi calon

tenaga kerja di sektor industri dan transmigrasi (pasal 4 ayat [1] Kep. Gub. Prop. DKI Jakarta No. 160 Tahun 2002).

### 3.6. Value Added Approach

Ada beberapa asumsi yang mendasari pendekatan nilai tambah, salah satunya adalah dengan memberikan definisi performa kerja yang sederhana. Ada literatur yang luas mengenai mengapa beberapa orang mendapat pekerjaan sementara yang lainnya tidak. Kekompleks-an literatur tersebut semakin bertambah dengan masuknya konsep motivasi, ada banyak teori mengenai apa yang mendorong atau tidak mendorong performa kerja yang baik (Bramley, 1996)

Untuk tujuan perhitungan nilai tambah, kita memerlukan teori performa kerja yang sederhana. Salah satu caranya adalah dengan menggunakan kombinasi sederhana dari kerja elemen utama yang selalu muncul dalam pendekatan-pendekatan teori, diantaranya yaitu: (Bramley, 1996)

1. Ada suatu kebutuhan bagi beberapa kemampuan atau skill di area-area yang relevan dengan pekerjaan;
2. Pasti adanya beberapa motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (dapat berbeda dengan konteks kerja atau individu);
3. Pasti adanya kesempatan untuk menggunakan skill dengan sebenar-benarnya untuk melakukan pekerjaan.

Hal ini dapat dijelaskan dengan rumus yang sederhana:

Performa kerja = beberapa fungsi (keahlian X motivasi X kesempatan)
---

Implikasi dari tanda X diatas adalah, jika tidak ada keahlian atau motivasi atau kesempatan, maka performa kerja akan sama dengan NOL. Persamaan ini agak sederhana untuk suatu konsep yang kompleks. Kita tidak sedang berusaha menyatakan fungsi apa yang terlibat, kita tidak menyatakan bagaimana kita akan menentukan skill-skill apa saja yang relevan, atau yang dapat mengoperasionalkan "motivasi". Namun demikian, adakalanya berguna dalam ilmu sosial untuk bekerja dengan suatu konsep "primitif" yang pada dasarnya tidak jelas atau samar-samar, karena ini dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda. Namun yang pasti, dengan menghasilkan konsep yang tepat, dapat

mengoperasionisasikan dan dapat mengintegrasikan teori motivasi dan performa kerja yang berbeda-beda yang diperoleh dari literatur. (Bramley, 1996)

Penghitungan nilai tambah dimulai dengan analisa pra-training yang dapat memperkirakan posisi individu dengan menghormati skill yang dia miliki dan memotivasi mereka yang juga melakukan pekerjaan yang sama (Bramley, 1996).

Sesuai Keputusan Gubernur Propinsi DKI Jakarta Nomor 160 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta, fungsi pelaksanaan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja di BLKD diemban oleh Seksi Pelatihan, dengan tugas-tugas sebagaimana telah diuraikan pada Bab 2.

Dari uraian tugas-tugas Seksi Pelatihan dan Seksi Pemasaran tersebut di atas, secara tersirat mengandung arti bahwa pemerintah memiliki kewajiban :

1. menyebarluaskan informasi pelatihan-kepada warga kota pencari kerja;
2. melaksanakan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan
3. memasarkan calon tenaga kerja terampil (lulusan BLKD) ke dunia industri atau unit-unit yang memiliki wira usaha baru.

Kedua hal tersebut merupakan nilai tambah (*value added*) yang dimiliki oleh BLKD Propinsi DKI Jakarta disamping pelatihan yang tidak dipungut biaya (gratis). Namun demikian klaim tersebut (nilai tambah) agaknya masih perlu dievaluasi oleh warga kota sebagai pemanfaat.

### **3.7. Tinjauan Empiris**

Tinjauan empiris dalam penelitian ini adalah kajian penelitian terdahulu tentang pemberdayaan Balai Latihan Kerja yang telah dilakukan oleh Djoko Subagijo (2002), mahasiswa Pascasarjana Institut Pertanian Bogor pada Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Propinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian tersebut ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya pemberdayaan di BLKD Propinsi DKI Jakarta, yaitu :

- Pelimpahan sebagian kewenangan Dinas Tenaga Kerja kepada BLKD merupakan faktor dominan pemberdayaan di BLKD Propinsi DKI Jakarta.
- Dukungan sarana dan prasarana dapat mempengaruhi keberhasilan pemberdayaan di BLKD Propinsi DKI Jakarta.

- Pengembangan kurikulum merupakan upaya BLKD untuk meningkatkan kualitas SDM dan peserta pelatihan dalam rangka pemberdayaan BLKD
- Penempatan dan pemantauan lulusan BLKD merupakan bentuk upaya peningkatan pelayanan kepada warga kota.

Dalam penelitian tersebut, peneliti menggunakan seluruh pegawai BLKD Jakarta Barat sebagai responden (teknik sensus), dengan alasan mereka dianggap lebih banyak mengetahui tentang kelemahan dan peluang, bila tempat kerjanya, yaitu BLKD akan dilakukan pemberdayaan (faktor internal). Padahal faktor warga kota tidak kalah penting untuk diteliti, karena warga kota juga dapat melihat kelemahan dan peluang BLKD dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sudut pandang pengguna atau pemanfaat (faktor eksternal).

### **3.8. Best Practice**

Dalam penelitian ini Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri atau Centre for Vocational and Extension Service Training (B2PLKLN-CEVEST), yang beralamat di Jalan Guntur Raya No.1 – Bekasi dan merupakan aset milik Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI ditetapkan sebagai pembanding (*best practice*), karena memiliki beberapa program-program pengembangan, sebagai berikut :

#### ***Pelayanan Pelatihan***

- a. Pelatihan Penyesuaian ke luar negeri
- b. Pelatihan Teknis Kejuruan
- c. Pelatihan untuk masyarakat kawasan industri
- d. Pelatihan Manajemen Latihan
- e. Pelatihan Instruktur

#### ***Uji Kompetensi, Pelayanan Produksi dan Jasa, Konsultasi Pelatihan***

Sumber pembiayaan dalam pelaksanaan program-program tersebut di atas dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Pelatihan yang diselenggarakan bagi pencari kerja pembiayaannya dibebankan kepada dana APBN (*cost centre*).

2. Kerjasama pelatihan yang diselenggarakan atas permintaan dari lembaga pendidikan dan/ atau dunia usaha (industri), penyelenggaraan uji kompetensi, pelayanan produksi/jasa, dan jasa konsultasi pelatihan dijadikan sebagai sumber penerimaan B2PLKLN-CEVEST (*profit centre*).

B2PLKLN-CEVEST memiliki 11 (sebelas) jenis kejuruan, yaitu :

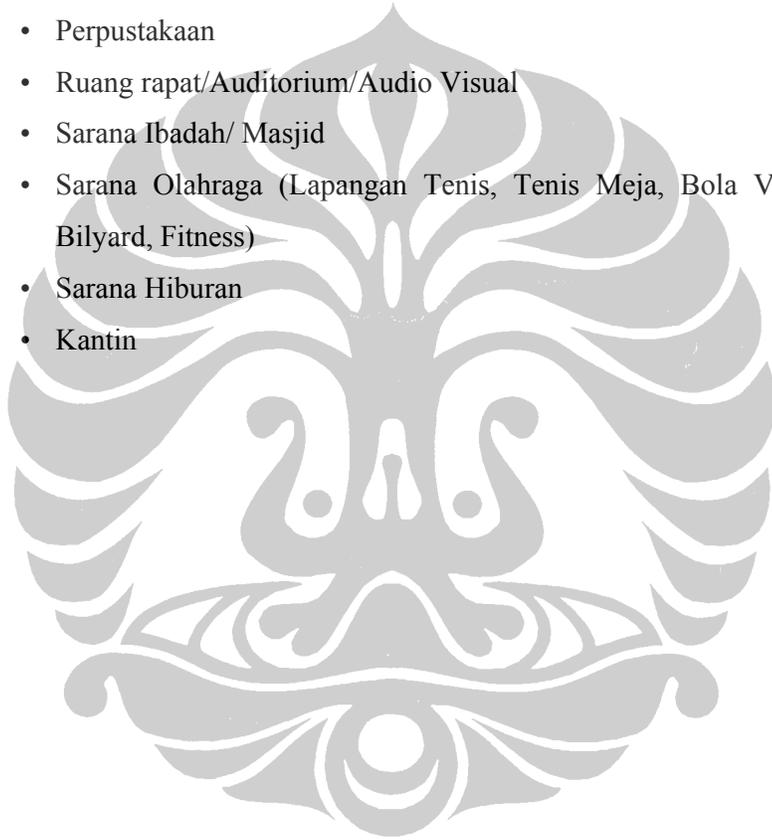
1. Otomotif (bensin, diesel)
2. Mesin (bubut)
3. Las (welding)
4. Fabrikasi (pelat, pipa & cat)
5. Listrik (instalasi, AC, menggulung motor)
6. Konstruksi Kayu (bangunan & perabot)
7. Elektronika (teknisi hp & komputer)
8. Mekatronik (mikro prosessor)
9. Teknologi Informatika (software)
10. Bahasa (inggris, jepang & arab)
11. Teknologi Pelatihan (instruktur)

Untuk menjamin agar pencari kerja memperoleh pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, maka sebelum dilaksanakan pelatihan (X-1) diadakan survey kebutuhan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra kerja B2PLKLN-CEVEST (berjumlah  $\pm$  144 perusahaan). Sehingga jadwal pelatihan yang diselenggarakan setiap tahun bersifat tentative, karena hanya jenis kejuruan yang dibutuhkan dunia usaha saja yang dipasarkan kepada masyarakat.

B2PLKLN-CEVEST juga memperoleh penerimaan dari fasilitas-fasilitas penunjang seperti asrama dan kantin, yang disediakan bagi peserta pelatihan dari perusahaan yang berasal dari luar daerah. (data dan photo berasal dari leaflet dan hasil wawancara dengan Bpk. Ir. Darwanto, Kepala Bidang Penyelenggaraan dan Pemberdayaan B2PLKLN-CEVEST beserta staf : Bpk. Agus & Bpk. Djusa, serta observasi lapangan pada hari Jum'at tanggal 21 September 2007).

Fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh B2PLKLN-CEVEST adalah :

- Lahan seluas 10 ha (100.000 m<sup>2</sup>)
- Gedung Perkantoran
- Bengkel/ Workshop 11 kejuruan
- Laboratorium Bahasa
- Laboratorium Grafika
- Ruang kelas ber-AC
- Asrama ber-kapasitas 600 orang
- Perpustakaan
- Ruang rapat/Auditorium/Audio Visual
- Sarana Ibadah/ Masjid
- Sarana Olahraga (Lapangan Tenis, Tenis Meja, Bola Volley, Bulutangkis, Bilyard, Fitness)
- Sarana Hiburan
- Kantin



**Gambar 3.3. : Fasilitas yang dimiliki oleh B2PLKLN-CEVEST**



**B2PLKLN-CEVEST**



**RUANG KELAS BER-AC**



**KORIDOR**



**BENGGEL**



**MASJID**



**ASRAMA**



**TEMPAT PARKIR**



**CAFE**