

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jakarta merupakan kota yang memiliki multifungsi, yaitu selain sebagai ibukota negara dan pusat pemerintahan nasional, Jakarta juga berfungsi sebagai kota industri, perdagangan barang dan jasa, kota budaya dan wisata, kota pendidikan dan sebagainya. Dampak dari multifungsi tersebut Jakarta menjadi pusat berbagai macam kegiatan yang memerlukan sangat banyak dukungan sumber daya, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya alam maupun infrastruktur yang tidak dapat dipenuhi sendiri oleh Jakarta sebagai suatu kota.

Kondisi demikian membuat Jakarta memberi peluang kepada semua orang dari seluruh wilayah Indonesia melakukan urbanisasi dalam pengertian migrasi masuknya penduduk pedesaan ke dalam kota untuk turut serta melakukan berbagai macam kegiatan produktif bagi kepentingan kemajuan kota (Daldjoeni, 1997, p.39). Peluang tersebut tercermin dari berbagai macam profesi atau lowongan pekerjaan yang tersedia di Jakarta baik untuk pekerjaan yang bersifat formal maupun informal.

Perbedaan yang pokok antara urbanisasi di negara industri maju dengan negara yang sedang berkembang atau dunia ketiga, bahwa urbanisasi para migran yang terjadi di negara industri terutama yang dimulai sejak revolusi industri telah terjamin pekerjaannya di perkotaan khususnya sektor industri yang disebut *a true urbanization* (K. Davis, 1965; J.Gottman, 1961; T.G.McGee, 1969 dalam Sujarto, 1994, p.13).

Sedangkan di negara-negara yang sedang berkembang para migran datang ke kota besar tanpa adanya kepastian jaminan bahwa akan memperoleh pekerjaan di sektor kegiatan perkotaan yang disebut sebagai *pseudo urbanization*. Pola proses urbanisasi yang terakhir ini juga yang terjadi di Indonesia. Perkembangan sosial ekonomi yang terjadi di kota-kota seakan-akan menjanjikan peluang lapangan kerja bagi yang akan datang ke kota. Pada kenyataannya bentuk kegiatan non pertanian seperti industri, perdagangan, transportasi, perhubungan, keuangan

dan jasa yang berkembang di kota-kota ini menuntut suatu persyaratan kemampuan dan keterampilan yang memadai (Sujarto, 1994, p.14).

Para migran yang mengadu nasib ke kota-kota besar itu tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat bekerja di sektor perkotaan ini. Kadaan ini telah menimbulkan dampak berupa : meningkatnya pengangguran di kota-kota, terbentuknya suatu kelompok masyarakat miskin, semakin membesarnya ketimpangan dan kesenjangan sosial di kota, lingkungan kumuh dan lingkungan kota dengan tata laku dan pola budaya perdesaan (Sujarto, 1994, p.14).

Khusus untuk kota Jakarta, pakar perkotaan Danisworo berpendapat bahwa Jakarta kini menghadapi dilema dimana tingkat pertumbuhan ekonomi nyata (*riil*) di dalam kota tidak seimbang dibandingkan skala dan kecepatan pertumbuhan demografis. Pertumbuhan penduduk biasanya lebih cepat daripada pertumbuhan lapangan kerja. Hasilnya adalah urbanisasi yang terjadi sebenarnya urbanisasi palsu (www.suarapembaruan.com).

Tabel 1.1 : Penduduk Usia Kerja Provinsi DKI Jakarta menurut Jenis Kegiatan, 2002-2005 (ribu orang)

Jenis Kegiatan	2002	2003	2004	2005		
				L	P	L+P
Angkatan Kerja	3,835.1	3,968.8	4,100.1	2,835.4	1,345.8	4,181.2
-Bekerja	3,267.5	3,379.2	3,497.4	2,466.7	1,098.6	3,565.3
-Penganggur	567.6	589.6	602.7	368.7	247.2	615.9
Bukan Angkatan Kerja	2,439.4	2,596.4	2,520.1	463.6	1,984.0	2,447.6
Sekolah	731.7	745.9	666.2	315.9	317.5	633.4
Mengurus Rumah tangga	1,465.9	1,614.5	1,621.5	13.8	1,611.3	1,625.0
Lainnya	241.8	236.0	232.4	133.9	55.2	189.1
Total	6,274.5	6,656.2	6,620.2	3,299.0	3,329.8	6,628.8

Sumber : BPS Provinsi DKI Jakarta, 2005

Data Badan Pusat Statistik mencatat, sebagaimana Tabel 1 di atas, bahwa jumlah *angkatan kerja* di Provinsi DKI Jakarta sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2005 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 9,02%, *bukan angkatan kerja* mengalami kenaikan 0,34% serta khusus untuk *penganggur* mengalami kenaikan sebesar 8,51%.

Menurut Direktur Jenderal Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas Depnakertrans, Besar Setyoko, tingginya angka pengangguran di Indonesia saat ini, antara lain akibat produktivitas tenaga kerja Indonesia masih sangat rendah.

Hal itulah yang menyebabkan pasar kerja yang tersedia tidak bisa diisi sepenuhnya oleh pencari kerja. Dari beberapa kali *job fair* yang digelar, lowongan kerja yang tersedia hanya bisa diisi 15 persennya. Hal itu karena klasifikasi yang diharapkan pemberi kerja tidak bisa dipenuhi (www.media-indonesia.com).

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyampaikan 12 seri paparan teknis singkat (*Technical Briefing Notes-TBNs*) kepada Komite Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia, dengan salah satu temanya adalah "*Pengembangan Keterampilan untuk Pertumbuhan Ekonomi dan Kehidupan yang Berkelanjutan*". Dalam laporan tersebut ILO menyatakan salah satu indikasi kegagalan pasar kerja dalam sistem pendidikan dan pelatihan terlihat dari fakta bahwa permintaan di pasar kerja tidak bisa dipenuhi oleh sisi penawarannya sendiri. Dengan kata lain, pasar kerja memerlukan jenis-jenis pekerjaan yang tidak disediakan oleh sistem pendidikan dan pelatihan. (www.ilo-jakarta.or.id).

Pasalnya pembinaan kualitas tenaga kerja saat ini masih mengandalkan pada program pendidikan formal, sementara program pelatihan dan peningkatan produktivitas kurang dikembangkan, lebih-lebih setelah diterapkannya otonomi daerah. Program pendidikan adalah program peningkatan kualitas sumber daya manusia bersifat jangka panjang, sehingga programnya tidak dapat dirubah seketika untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang berubah dengan cepat. Sementara itu, program pelatihan dan peningkatan produktivitas merupakan program yang bersifat jangka pendek untuk menjembatani kesenjangan antara luaran pendidikan formal dengan kebutuhan dunia kerja, dengan demikian program pelatihan dapat disesuaikan dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja. Pembinaan kualitas dan produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari ketersediaan peraturan perundangan, infrastruktur/ kelembagaan, sistem dan metoda, sumber daya manusia yang profesional, kemampuan manajemen dan pengalokasian anggaran yang memadai (Setyoko, 2006, www.nakertrans.go.id).

Untuk menjawab kenyataan ini, pemerintah, terutama Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memperkenalkan kebijakan "*link and match*" dan "*demand driven training*". Kedua kebijakan ini memadukan sistem pendidikan dan pelatihan dengan pasar

kerja, meningkatkan kesempatan memperoleh pekerjaan kepada para lulusan sekolah serta memenuhi kebutuhan para pemberi kerja (www.ilo-jakarta.or.id).

Untuk menindak-lanjuti kebijakan "*link and match*", Departemen Pendidikan Nasional telah memperkenalkan sistem pendidikan ganda sejak 1994. Dengan pola ini, siswa akan menjalani proses pemagangan dan ini menyebabkan masa sekolah di sekolah pelatihan tingkat atas berubah dari tiga tahun menjadi empat tahun. Pola ini memberi kesempatan kepada siswa untuk bekerja dalam perusahaan yang sesungguhnya. Program ini diselenggarakan melalui kemitraan dengan perusahaan swasta. Namun, keberhasilan sistem ini masih perlu dievaluasi (www.ilo-jakarta.or.id).

Dalam hal pelatihan, penyelenggaraannya dapat dilakukan oleh pemerintah, pusat pelatihan swasta atau perusahaan. Pelatihan oleh pemerintah hanya sebagian kecil dari apa yang dilakukan swasta. Lembaga pelatihan swasta harus terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau di Departemen Pendidikan Nasional, yang keduanya mengutamakan para pencari kerja. Pelatihan di perusahaan juga banyak dilakukan tetapi diutamakan untuk tenaga kerja mereka sendiri (karyawan).

Dengan demikian, Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peranan strategis untuk mengurangi tingkat pengangguran di perkotaan khususnya di Provinsi DKI Jakarta dengan menciptakan program pelatihan peningkatan kualitas tenaga kerja yang berorientasi pada pasar kerja sektor formal, atau mendorong tenaga kerja untuk melakukan usaha secara mandiri di sektor informal.

1.2. Rumusan Masalah

Pada saat ini Pemerintah Provinsi DKI Jakarta memiliki 7 (tujuh) Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di seluruh wilayah Provinsi DKI Jakarta. Masing-masing wilayah kotamadya memiliki 1 (satu) BLK, kecuali Kotamadya Jakarta Timur memiliki 3 (tiga) BLK, yaitu : 1 (satu) BLKD bentukan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dan pada tahun 2002 sejalan dengan diterapkannya otonomi daerah. 2 (dua) BLK yang merupakan aset Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI) dilimpahkan kepada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Keberadaan beberapa BLK tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Kapasitas pelatihan di BLK milik Pemprov. DKI Jakarta

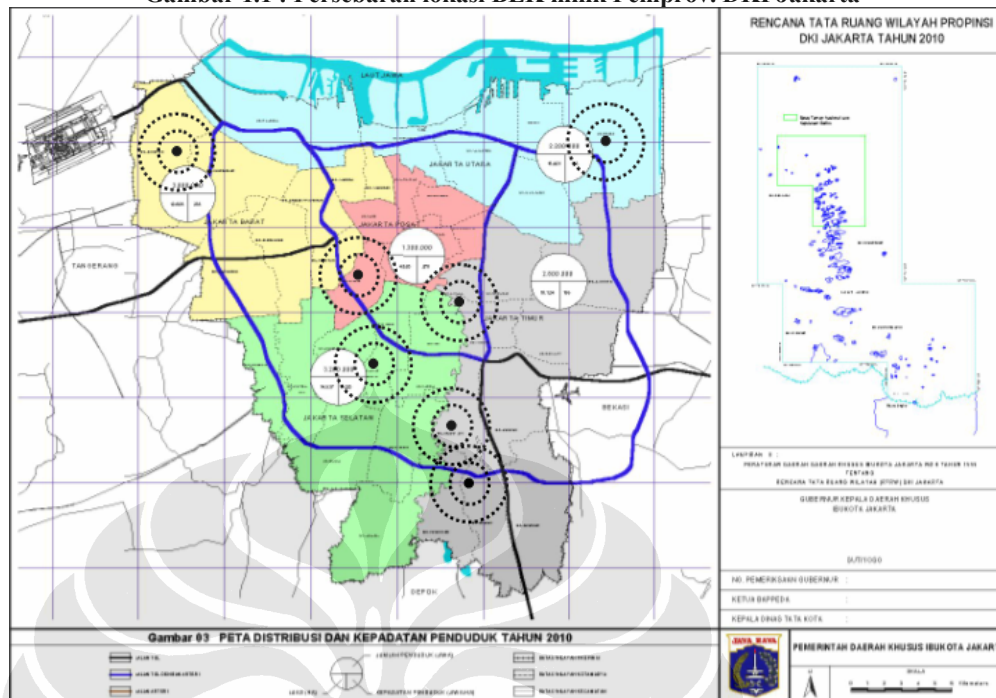
No.	Nama BLK	Alamat	Kapasitas/ tahun
1.	BLKD Jakarta Pusat	Jl. Karet Pasar Baru Barat V No. 23, Kel. Karet Tengsin, Kec. Tanah Abang	500 s.d. 1.000 peserta
2.	BLKD Jakarta Utara	Jl. Gereja Tugu No. 20, Kel. Semper Barat, Cilincing	500 s.d. 600 peserta
3.	BLKD Jakarta Barat	Jl. Kamal Raya No. 2, Kel. Tegal Alur, Kec. Kalideres	500 s.d. 600 peserta
4.	BLKD Jakarta Selatan	Jl. Buncit Raya No. 440, Kel. Kalibata, Kec. Pancoran	800 peserta
5.	BLKD Jakarta Timur	Gedung C Lt. 2-3, Sudin Teknis, Jl. Jatinegara Barat No. 142, Kel. Kp. Melayu, Kec. Jatinegara	240 s.d. 480 peserta
6.	Balai Latihan Kerja Khusus Pengembangan Las (BLKKPL) Condet	Jl. Raya Condet No. 25, Kel. Batu Ampar, Kec. Kramat Jati, Jakarta Timur	400 peserta
7.	Balai Latihan Kerja Pengembangan Industri (BLKPI) Pasar Rebo	Jl. Raya Bogor Km. 23, Kel. Susukan, Kec. Ciracas, Jakarta Timur	1.500 s.d. 2.000 peserta

Persebaran lokasi BLK dengan jumlah dan kapasitas sebagaimana tersebut di atas, menciptakan kondisi ketidakseimbangan pelayanan BLK bagi warga kota Jakarta. Kondisi demikian menyebabkan kurang tergalinya potensi sebagian besar warga kota untuk mengikuti pelatihan kerja di BLK, mengingat calon pengguna BLK umumnya adalah penganggur atau pencari kerja yang notabene adalah warga kota yang tidak memiliki penghasilan. Dengan mempertimbangkan besarnya biaya transportasi selama mengikuti pelatihan, maka *lokasi* menjadi faktor pertama yang menjadi daya tarik mereka untuk memanfaatkan aset BLK.

Faktor lain yang menjadi daya tarik calon pengguna untuk memanfaatkan suatu aset adalah eksklusifitas yang dimiliki oleh aset tersebut (Adya Barata, 2007). Balai Latihan Kerja Provinsi DKI Jakarta dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 160 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta. Dalam ketentuan tersebut terdapat eksklusifitas-eksklusifitas yang dimiliki oleh BLKD dalam bentuk uraian tugas dan fungsi yang diberikan kepada : (1) Seksi Pelatihan dan (2) Seksi Pemasaran BLKD.

Keputusan Gubernur tersebut mengamanatkan tugas-tugas Seksi Pelatihan BLKD diantaranya adalah sebagai berikut : (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan bursa kerja, dan (2) menyebarkan informasi pelatihan kepada masyarakat pencari kerja.

Gambar 1.1 : Persebaran lokasi BLK milik Pemprov. DKI Jakarta



Tugas-tugas tersebut secara tersirat mengandung arti bahwa mengikuti pelatihan di BLKD merupakan pilihan yang tepat, mengingat jenis pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (*market oriented*). Artinya *jenis pelatihan* merupakan eksklusifitas yang dimiliki oleh BLKD. Benarkah demikian? Padahal jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKD saat ini berpedoman pada kurikulum pelatihan yang ditetapkan pada tahun 1989 (kelompok teknik kejuruan), dan tahun 2000 (kelompok aneka kejuruan) yang selama kurun waktu tersebut belum diteliti apakah jenis pelatihan tersebut masih sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Keputusan Gubernur tersebut juga mengamanatkan tugas-tugas Seksi Pemasaran BLKD, dengan salah satu tugasnya adalah :

..... memasarkan calon tenaga kerja terampil (lulusan BLKD) ke perusahaan atau unit-unit yang memiliki wira usaha baru.

Dalam tugas tersebut secara tersirat mengandung arti bahwa setelah peserta pelatihan lulus dan memiliki keterampilan, maka BLKD akan memfasilitasi mereka dalam memperoleh pekerjaan. Investasi yang dibelanjakan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan pelatihan, serta pengorbanan (*sacrifice*)

yang dikeluarkan oleh warga kota saat mengikuti pelatihan, harus memberi manfaat berupa peningkatan kesejahteraan warga kota melalui pekerjaan dan penghasilan, serta berkurangnya tingkat pengangguran di Jakarta. Artinya manfaat berupa nilai tambah (*value added*) setelah mengikuti pelatihan merupakan eksklusifitas yang dimiliki oleh BLKD.

Benarkah demikian? Padahal menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta sebagaimana Tabel 2 di bawah ini, kemampuan BLK dalam menempatkan siswa pasca pelatihan rata-rata hanya sebesar 45,72% dari seluruh peserta yang dipasarkan pada perusahaan. Hal tersebut mengandung arti bahwa lebih dari separuh siswa BLK mencari pekerjaan sendiri atau menjadi penganggur kembali pasca mengikuti pelatihan.

Tabel 1.3 : Jumlah peserta pelatihan di BLK yang dipasarkan, dan mendapatkan pekerjaan di perusahaan menurut Kotamadya, 2005

Kotamadya	Jumlah Peserta			Dipasarkan			Ditempatkan			% Dipasarkan/ Ditempatkan
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	
Jakarta Pusat	143	77	220	123	77	200	60	30	90	45,00%
Jakarta Selatan	317	163	480	282	70	352	73	29	102	28,98%
Jakarta Utara	288	132	420	288	132	420	170	53	233	55,48%
Jakarta Timur	182	138	320	137	73	210	91	64	155	73,81%
Jakarta Barat	245	115	360	245	115	360	81	44	125	34,72%
Kep. Seribu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	1.175	625	1.800	1.075	467	1.542	475	220	705	45,72%

Sumber : Disnakertrans Prov. DKI Jakarta, 2005

Ketiga faktor tersebut diatas (lokasi, jenis pelatihan, nilai tambah) akan menjadi daya tarik warga kota secara efektif, bila dikemas dalam strategi pemasaran serta menggunakan alat promosi yang tepat. Kegiatan promosi yang dilakukan oleh BLKD terbagi menjadi 2 (dua) tahap, yaitu : (1) promosi dalam rangka menarik minat warga kota untuk mengikuti pelatihan (tahap input), dan (2) promosi dalam rangka penempatan lulusan BLKD ke dunia kerja (tahap output). *Promosi* harus dapat memberikan gambaran secara lengkap terkait eksistensi, eksklusifitas dan manfaat bagi warga kota dalam memanfaatkan aset BLKD.

Masalahnya adalah bila dilihat dari sudut pandang warga kota, bagaimana faktor promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah memiliki daya tarik bagi mereka, sehingga mempengaruhi minat untuk memanfaatkan aset tersebut. Oleh

karena itu diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui persepsi warga kota terhadap faktor-faktor tersebut (*promosi, lokasi, jenis pelatihan, nilai tambah dan minat*), dalam rangka optimalisasi pemanfaatan aset BLK sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sekaligus mendekati kebutuhan penggunaannya dalam hal ini warga kota.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. mengetahui persepsi warga kota mengenai pengaruh variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLK.
2. mengetahui persepsi warga kota tentang ada tidaknya perbedaan pandangan warga kota sebagai pengguna dan bukan pengguna BLK mengenai variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLK.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat bagi :

1. Warga kota
Memberikan informasi yang lebih lengkap tentang keberadaan BLK dan harapan-harapan warga kota dalam mengikuti pelatihan.
2. Akademis
Memperkaya khasanah kepustakaan, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat warga kota dalam memanfaatkan aset BLK, dalam kerangka manajemen aset perkotaan (*urban asset management*).
3. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
Menjadi bahan masukan untuk melakukan evaluasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi BLK secara menyeluruh, khususnya ditinjau dari faktor eksternal melalui mekanisme konsultasi publik.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tujuan dan manfaat penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah menurut persepsi warga kota variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah berpengaruh terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLK ?
2. Apakah menurut persepsi warga kota terdapat perbedaan pandangan antara warga kota sebagai pengguna dan bukan pengguna BLK mengenai variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLK ?

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini dibatasi pada upaya mengetahui persepsi warga kota mengenai variabel lokasi, promosi, jenis pelatihan, dan nilai tambah serta pengaruhnya terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLKD Jakarta Utara. Penetapan BLKD Jakarta Utara sebagai obyek penelitian ini, sebagaimana data-data kependudukan, ketenagakerjaan dan perindustrian Provinsi DKI Jakarta (Kotamadya dan Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu) pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 1.4 : Karakteristik penduduk Provinsi DKI Jakarta menurut Kotamadya & Kab. Adm. Kep. Seribu

No.	KRITERIA	KOTAMADYA/ KAB. ADM.					
		JP	JU	JB	JS	JT	P 1000
1	Penduduk Miskin Berumur 17 Tahun Ke Atas atau Pernah Kawin & Kepemilikan KTP	60.839	126.680	74.327	29.342	101.923	2.377
2	Pencari Kerja Terdaftar	6.197	11.266	2.975	2.423	25.942	-
3	Perusahaan Klasifikasi Industri Berat & Sedang	69	832	524	79	338	-
4	Kesempatan Kerja Terdaftar	884	7.363	2.358	741	4.365	-
5	Penempatan Pencari Kerja	1.346	3.889	625	561	3.800	-

Sumber : BPS Provinsi DKI Jakarta, 2005

1. Kotamadya Jakarta Utara memiliki jumlah penduduk miskin berumur 17 tahun ke atas atau pernah kawin dan kepemilikan Karta Tanda Penduduk terbanyak (32%), yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti pelatihan di BLK, dibandingkan dengan Jakarta Pusat (15%), Jakarta Barat (19%), Jakarta Selatan (7%), Jakarta Timur (26%), dan Kepulauan Seribu (1%).
2. Kotamadya Jakarta Utara memiliki jumlah pencari kerja terdaftar kedua terbanyak (23%), yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti pelatihan

di BLK, dibandingkan dengan Jakarta Pusat (13%), Jakarta Barat (6%), Jakarta Selatan (5%), dan Jakarta Timur (53%).

3. Kotamadya Jakarta Utara memiliki jumlah perusahaan dan tenaga kerja menurut klasifikasi perusahaan industri berat dan sedang terbanyak (45%), yang merupakan salah satu sektor pengguna tenaga kerja lulusan BLK, dibandingkan dengan Jakarta Pusat (4%), Jakarta Barat (28%), Jakarta Selatan (4%), dan Jakarta Timur (18%).
4. Kotamadya Jakarta Utara memiliki jumlah kesempatan kerja yang terdaftar terbanyak (47%), dibandingkan dengan Jakarta Pusat (6%), Jakarta Barat (15%), Jakarta Selatan (5%), dan Jakarta Timur (28%).
5. Kotamadya Jakarta Utara berhasil melakukan penempatan pencari kerja terbanyak (38%), dibandingkan dengan Jakarta Pusat (13%), Jakarta Barat (6%), Jakarta Selatan (5%), dan Jakarta Timur (37%).

Bila dibandingkan dengan kapasitas pelatihan terpasang, yaitu 420 orang peserta pelatihan pada tahun 2005, maka BLKD Jakarta Utara adalah balai latihan kerja milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki potensi paling besar dalam memperoleh calon peserta pelatihan yang berkualitas, dengan harapan sebagian besar tenaga kerja pasca pelatihan dapat disalurkan ke dunia usaha.

Secara lebih rinci, masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Persepsi warga kota mengenai pengaruh variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLKD Jakarta Utara.
2. Persepsi warga kota tentang ada tidaknya perbedaan pandangan warga kota sebagai pengguna dan bukan pengguna BLKD Jakarta Utara mengenai variabel promosi, lokasi, jenis pelatihan, dan nilai tambah terhadap minat mereka dalam memanfaatkan aset BLKD Jakarta Utara.

1.6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam proposal penelitian yang berjudul “Optimalisasi Pemanfaatan Aset Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Jumlah Penempatan Calon Tenaga Kerja di Provinsi DKI Jakarta : Studi kasus pada Balai Latihan Kerja Daerah Jakarta Utara” adalah sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, pertanyaan penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika pembahasan.

2. GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai gambaran umum Kotamadya Jakarta Utara sebagai wilayah penelitian, serta gambaran umum Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Jakarta Utara sebagai obyek penelitian.

3. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan dan dijelaskan konsep mengenai *property term*, manajemen aset, skala dan jumlah fasilitas publik, *training needs analysis*, *promotional preference*, *value added approach*, tinjauan empiris dan *best practice*.

4. KONSEP DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai kerangka pemikiran, kerangka konsep, definisi operasional, dan metodologi penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, serta jadwal rencana kerja penelitian.

5. HASIL

Dalam bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil penelitian secara obyektif. Mengingat penelitian ini bersifat kuantitatif, maka data-data yang diperoleh di lapangan akan dijelaskan secara deskriptif untuk tiap-tiap variabel menurut indikator-indikator yang dipilih oleh responden.

6. PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dilakukan pembahasan hasil penelitian secara menyeluruh. Kemudian dilakukan perbandingan hasil penelitian dengan teori sebagaimana yang terdapat dalam tinjauan literatur.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan hasil penelitian yang berkaitan dengan upaya menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Terakhir akan dikemukakan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan dan dihasilkan.