

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh oleh peneliti di lapangan mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang perekonomian (studi kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung). Telah dipaparkan dan kemudian dianalisis sehingga menghasilkan beberapa temuan penelitian yang data-datanya diperoleh dari observasi, wawancara, serta dokumentasi yang sekiranya telah didiskripsikan pada data kualitatif pada bab sebelumnya. Maka pada bab ini mengkaji makna dari temuan-temuan yang telah diperoleh, yang masing-masing temuan akan dibahas yang mengacu dengan teori dan pendapat para ahli supaya menjadi temuan yang layak untuk dibahas.

A. Peran Pelatihan Kerja Dalam Merencanakan Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Peran merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu di lingkup masyarakat. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan.

Peran UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung sebagai fasilitator untuk proses merencanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat di butuhkan oleh calon pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan

layak. Menurut terminology peran merupakan tingkah laku individu yang diharapkan mampu dimiliki oleh kedudukan di masyarakat.¹⁵²

Perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pelatihan kerja yang diadakan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung yang pertama dilakukan ialah perlunya melihat berapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah itu melakukan survey (*Training Need Analysis*) keperusahaan-perusahaan tersebut untuk melihat kinerja perusahaan. Dengan survey tersebut akan terjadi kesesuaian antara lembaga dengan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan kerja dan proses pembelajaran. Disamping itu, juga memperhatikan peralatan yang digunakan untuk pelatihan seiring dengan bertambahnya waktu dan berkembangnya peralatan, peralatanpun semakin canggih, juga menambah peralatan apabila ada peralatan baru yang digunakan untuk proses pelatihan. Sehingga sarana dan prasarana menjadi lebih memadai dan efisien. Selain itu juga mengadakan pelatihan terhadap instruktur melalui BIMTEK. Hal ini dilakukan agar instruktur lebih menguasai apa saja yang berkembang pada sekarang ini termasuk juga dengan peralatan.

Saat ini UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung sudah benar-benar memperhatikan perkembangan apa saja yang terjadi pada saat ini. Hal ini bisa diperkuat dengan temuan dengan wawancara yang dilakukan oleh beberapa peserta dan alumni. Mereka merasakan bahwa fasilitas maupun peralatan cukup baik dan mendukung proses belajar mengajar. Serta instruktur yang mengajar sudah profesional dan sangat telaten dalam

¹⁵² Torang Syamsir, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 86

mengajar. Sehingga dalam perencanaan tersebut dapat memaksimalkan penguyupayaan perencanaan yang dilakukan oleh UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang ditulis M.Prawiro, perencanaan adalah suatu proses yang menentukan hal-hal yang ingin dicapai di masa mendatang dan menentukan berbagai tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan ini merupakan salah satu daripada fungsi dari manajemen yang sangat penting yang didalamnya terdapat aktivitas tujuan organisasi, membuat strategi, serta mengembangkan rencana organisasi. Perencanaan ini tahap awal dalam melakukan sebuah kegiatan terkait dengan pencapaian tujuan.¹⁵³

Perencanaan sumber daya manusia menurut teori dalam buku yang ditulis oleh Sutadji, merupakan proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi serta menentukan jumlah kebutuhan (*demand*) serta penyediaan (*supplay*) sumber daya manusia yang pada saat ini dan dimasa mendatang. Dengan melakukan perencanaan yang sistematis, dapat diperkirakan jumlah dan tenaga kerja yang dibutuhkan pada periode tertentu, sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan pelatihan dan rekrutmen. Dalam melakukan sebuah perencanaan harus benar-benar strategis karena memuat apa yang harus dicapai sesuai dengan misi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang di dapat.¹⁵⁴

¹⁵³ M. Prawiro, *Pengertian Perencanaan: Fungsi, Tujuan, dan Jenis-Jenis Perencanaan*, <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-perencanaan.html>

¹⁵⁴ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hal. 15-17

B. Peran Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Menciptakan merupakan suatu proses membuat atau mengadakan sesuatu yang baru. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, peran pelatihan kerja sangat dibutuhkan bagi pengangguran dan para calon pekerja. Adanya pelatihan kerja ini dapat membantu banyak orang yang terutama pengangguran dan pekerja yang sulit mendapatkan pekerjaan karena kemampuannya yang minim. Oleh karena itu adanya pelatihan kerja ini dapat di terima baik oleh sebagian masyarakat.

Strategi yang dilakukan UPT. Balai Latihan Kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah perlu melihat dahulu minat yang dimiliki oleh calon pekerja serta melatih keterampilan yang dimiliki. Selain praktik, UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung memberikan teori-teori tertentu untuk keberlangsungan proses belajar mengajar agar lebih mudah dipahami sebelum melakukan praktik.

UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung berupaya mengasah keterampilan calonn pekerja dengan baik, dan mengutamakan pemuda yang mempunyai semangat dan kemauan untuk melakukan pelatihan kerja yang sesuai dengan minatnya. Karena, salah satu peran pelatihan kerja yaitu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan handal, baik pelatihan berbasis kompetensi maupun berbasis masyarakat.

Teori dalam buku yang ditulis oleh Dr. Nazaruddin Malik, pelatihan kerja yang berbasis kompetensi harus di dukung dengan fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga kepelatihan, serta pembiayaan yang sesuai dengan

jenis dan tingkat program pelatihan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja yang berbasis kompetensi dapat juga diselenggarakan dengan sistem magang.¹⁵⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dalam buku yang ditulis oleh Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu. Agar pelatihan menjadi efektif, biasanya pelatihan kerja tersebut harus mencakup pengalaman belajar. Pelatihan kerja juga merupakan sebuah hak pekerja dalam rangka mengembangkan kemampuan dan keterampilan masyarakat sesuai dengan minat dan bakat calon peserta yang diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta, maupun perusahaan.¹⁵⁶

C. Peran Pelatihan Kerja Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) merupakan fungsi dari suatu manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas program-program pelatihan untuk pengembangan. Kata pengembangan berasal dari bahasa Inggris *development* yang berarti kegiatan yang memiliki fokus pada pekerjaan dalam jangka panjang.¹⁵⁷

Dari hasil penelitian ini ditemukan temuan bahwa dalam mengembangkan SDM, BLK Tulungagung sudah sangat tepat dan

¹⁵⁵ Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2016), hal. 159

¹⁵⁶ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2001), hal. 103

¹⁵⁷ Ni Kadek Suryani & John Poeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali, Nilacakra Publishing, 2019), hal 72

maksimal. Hal ini bisa dilihat dengan dibukannya beberapa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan minat calon peserta untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. BLK juga selalu memperhatikan peralatan yang digunakan untuk pelatihan, serta menambah peralatan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dengan dibukanya beberapa program pelatihan tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu proses pengembangan SDM melalui UPT. BLK Tulungagung. Namun dibalik proses pengembangan tersebut juga terdapat kendala atau kesulitan bagi BLK untuk terus mengembangkan kualitas SDM. Kesulitan tersebut terdapat pada anggaran . Anggaran yang tidak segera diturunkan akan berimbas pada instruktur karena instruktur tidak mendapatkan pelatihan melalui BIMTEK. Karena anggaran sangat penting bagi keberlangsungan proses pelatihan serta pengembangan SDM. Tetapi sejauh ini, pelaksanaan pengembangan SDM sesuai dengan rencana dan fasilitas yang diberikan sudah cukup memadai dan cukup baik. Serta permasalahan lain yang dihadapi oleh lulusan BLK yaitu, terbenturnya modal. Modal yang belum mencukupi menjadi salah satu penghambat alumni BLK dalam mendirikan usaha mandiri sendiri. Salah satu upaya dalam menghadapi masalah tersebut, yaitu harus bekerja dulu ada suatu tempat guna mengumpulkan modal yang suatu saat bisa untuk mendirikan suatu usaha.

Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi, dimana dalam melakukan aktivitas tersebut, organisasi atau lembaga memfasilitasi karyawan dengan fasilitas yang lebih memadai agar

memiliki pengetahuan, keahlian, dan mempunyai sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan dimasa mendatang. Pengembangan ini berkaitan dengan upaya lembaga atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi untuk mencapai tujuan. Dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan, pengembangan, dan pengembangan karir.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Natasya Virginia Leuwol, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta, dan Gagasan*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), hal 3