

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi

Pengertian umum strategi yaitu suatu proses yang menentukan adanya perencanaan terhadap para top manajer yang sungguh berarah pada tujuan jangka panjang perusahaan yang disertai dengan penyusunan akan upaya bagaimana agar mencapai tujuan yang diharapkan.⁶ Sementara pengertian khusus strategi yaitu suatu tindakan yang bersifat terus-menerus mengalami peningkatan dan dilakukan sesuai dengan sudut pandang tentang apa yang diinginkan serta diharapkan oleh para konsumen untuk di masa depan. Dengan strategi ini maka ada yang hampir dimulai dari apa yang selalu untuk bisa terjadi dan bukan yang dimulai dari apa yang terjadi. Lawrence R. Jauch dan Wilian F. Gluech menulis, manajemen strategik adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.⁷

Menurut Stephanie K. Marrus, seperti yang dikutip Sukristono (1995), strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang

⁶ Taufiqurokhman, Manajemen Strategik, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016), hlm. 21

⁷ Ibid, hlm. 15

organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.³

Menurut pendapat A. Halim, strategi adalah suatu cara organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya yang sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta sumber daya dan kemampuan internal.⁴

B. Kompetensi

Pengertian kompetensi ditafsirkan oleh beberapa ahli secara tidak sama sesuai dengan tempat dan peristiwa serta kondisi dimana para ahli berbeda. Boyatzis (1982) mengemukakan kompetensi sebagai kedudukan yang terdapat pada seseorang yang membuat orang itu mampu mencukupi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu kelompok sehingga kelompok tersebut mampu mewujudkan hasil yang diinginkan.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan pasal 1 (10), kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

Selanjutnya, Woodruffe (1991:1990) mengemukakan bahwa mereka mengatakan perbedaan tentang competence dengan competency, yang dimana competence mempunyai arti sebagai rencana atau rancangan yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan,

³ Husein Umar, *Strategic Management Action*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm.31

⁴ Fitrotin Jamilah, *Strategi Penyelesaian*, (Yogyakarta: Medpress Digital, 2014), hlm. 23

yaitu menunjukkan wilayah. Sedangkan competency didefinisikan sebagai pengetahuan, ketrampilan atau keahlian individu yang dimainkan.⁵

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Standar kompetensi merupakan catatan kompetensi setiap jabatan yang disiapkan baik secara umum untuk bisa dijadikan tolak ukur pelaksanaan kompetensi. Standar kompetensi pada umumnya dikeluarkan oleh institusi-institusi pelatihan atau lembaga pemerintah.

C. Ketrampilan

Menurut Soemarjadi ketrampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, ketrampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi. Melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi

⁵ Parulian dan Nurianna, *Kompetensi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm

gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu ketrampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.⁶

Ketrampilan menurut Davis Gordon adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.⁷

Menurut Nadler ketrampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.⁸

Menurut Dunnette ketrampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.⁹

Berdasarkan pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa ketrampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

Menurut Robbins (2000: 494-495) pada umumnya ketrampilan mampu digolongkan menjadi 4, yaitu :

a. Keahlian Dasar

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang jelas serta harus dimiliki oleh mayoritas orang, yaitu seperti membaca, menulis dan mendengarkan.

b. Keahlian Teknik

⁶ Soemarjadi, *Pendidikan Ketrampilan*, (Jakarta: Depdikbud, 1992), hlm 2

⁷ Davis Gordon, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo, 1999), hlm. 55

⁸ Nadler, *Ketrampilan dan Jenisnya*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1986), hlm. 73

⁹ Dunnette, *Ketrampilan Pembukuan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1976), hlm. 33

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang ketika mengembangkan teknik yang dimilikinya, seperti contoh menghitung secara cepat serta mampu mengoperasikan komputer.

c. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal yaitu keahlian seseorang secara positif yang digunakan untuk berinteraksi dengan yang lain atau dengan teman kerja. Seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat dengan jelas dan baik dan mampu bekerja dalam tim.

d. Menyelesaikan Masalah

Menyelesaikan masalah yaitu proses segala aktifitas dimana untuk mengasah akal, berargumentasi serta menyelesaikan berbagai masalah dengan kemampuan untuk mencari tahu penyebab serta menganalisa dan memastikan penanganan yang tepat.¹⁰

Salah satu yang harus dikuasai dalam kehidupan di masyarakat adalah mempunyai ketrampilan atau kecakapan untuk hidup (skills). Skills terbagi atas kemampuan hard skills dan soft skills. Kemampuan hard skills adalah kemampuan melatih terhadap psikomotorik, misalnya ketrampilan dan pelatihan dalam menciptakan suatu produk. Kemampuan soft skills adalah kemampuan mengelola, memanager, inter personal dan intra

¹⁰ Kapoh Willy, Daud M. Liando, dkk, *Kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Pandu Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 3, 2016

personal skills. Kehidupan ini tidak hanya harus pandai dalam ilmu pengetahuan belaka, namun juga harus menguasai ketrampilan dalam bidang apa saja untuk bekal kehidupannya kelak. Dengan belajar ketrampilan, kita akan diajak untuk berfikir kreatif dan terampil dalam menciptakan benda-benda dan memproduksi benda serta melakukan kegiatan yang berguna dan bermanfaat.¹¹

D. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang no. 13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap warga negara yang mempunyai pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan sendiri atau untuk membantu orang lain.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah seseorang yang sedang mencari pekerjaan, sudah mempunyai pekerjaan, dan mempunyai pekerjaan lainnya seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹²

Tenaga kerja terdiri dari golongan yang sudah bekerja dan golongan yang belum mempunyai pekerjaan ini masuk dalam kategori angkatan kerja. Sedangkan yang termasuk angkatan bukan kerja yaitu, golongan yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan golongan yang menerima pendapatan. Ketiga macam golongan yang termasuk

¹¹ Suprihatiningsih, *Ketrampilan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2006), hlm 50-52

¹² Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995) hlm 3

angkatan bukan kerja ini sewaktu-waktu bisa menyalurkan jasanya untuk bekerja.

Jadi, tenaga kerja di sini mencakup siapa saja yang dikelompokkan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu seseorang yang mempunyai pekerjaan sedangkan bukan angkatan kerja yaitu orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau biasa disebut dengan menganggur.¹³

Bagi seorang *recruitment* perusahaan sudah pasti memiliki kemampuan untuk membedakan kualitas para pekerja yang dibutuhkan, baik dari sisi profesi yang dimiliki, pendidikan hingga spesialisasi yang harus dimiliki para calon tenaga kerja nantinya. Berdasarkan kualitas yang dimilikinya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik. Berdasarkan kualitas yang dimilikinya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu¹⁴ :

a. Tenaga Kerja Terdidik

Dimana tenaga kerja yang membutuhkan pendidikan terlebih dahulu sebelum dapat melakukan pekerjaannya. Jenis tenaga kerja ini harus memiliki suatu kemahiran dalam bidang tertentu baik dengan pendidikan formal maupun non formal.

b. Tenaga Kerja Terlatih

¹³ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010) hlm 5
¹⁴ Deliarnov, *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hlm. 48

Tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan dan hanya membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum dapat bekerja. Pada umumnya jenis tenaga kerja ini telah mempunyai pengalaman dan ketrampilan sebelumnya, karena dibutuhkan latihan secara berulang-ulang, sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. seperti halnya UPT Balai Latihan Kerja yang ada di Tulungagung saat ini. UPT tersebut menyiapkan beberapa jurusan untuk menampung para peserta guna menyalurkan kemampuannya agar lebih bisa dan tau bagaimana prosesnya. Di UPT ini, peserta diajarkan bagaimana mereka berproses sesuai dengan jurusannya masing-masing.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Tenaga kerja ini tidak perlu memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Jenis pekerjaan ini dapat dilakukan bagi yang memiliki kemauan karena hanya mengandalkan tenaga saja.

E. Balai Latihan Kerja (BLK)

a. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada pada tiap provinsi.¹⁵ UPT ini mengadakan training untuk individu, sekolah-sekolah, warga masyarakat, serta lembaga pemerintah baik swasta maupun pemerintah. Penyelenggaraan training ini secara

¹⁵ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hlm 14

umum mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan keterampilan dan keahlian kepada peserta training dengan berbagai konsentrasi keahlian. Setelah pelaksanaan training, diharapkan peserta siap mengisi lowongan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja. Lebih jauh lagi, para peserta diharapkan mampu untuk menciptakan lapangan kerja sendiri.

b. Tugas UPT Balai Latihan Kerja

UPT BLK mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang serta urusan pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik. Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Sedangkan kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya. Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertransduk, UPT BLK memiliki tugas sebagai berikut :¹⁶

1. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan,
2. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan,

¹⁶Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, *Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014*, (Surabaya: Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, 2010), hlm. 37-38

3. Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan,
4. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa,
5. Pelaksanaan pelatihan dan uji ketrampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah,
6. Pendayagunaan fasilitas pelatihan,
7. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat,
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sehingga, dari uraian diatas berkaitan dengan tugas pelayanan masyarakat khususnya dalam hal pengembanaan SDM masyarakat, UPT BLK memiliki peran pokok sebagai berikut :

1. Melaksanakan berbagai pelatihan ketrampilan,
2. Melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikat pelatihan),
3. Bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melaksanakan sertifikas profesi, dengan pembagian tugas UPT Pelatihan Kerja sebagai tempat penyelenggaraan uji kompetensi dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.

Berikut adalah pelatihan-pelatihan yang ada di UPT Pelatihan Kerja (khususnya di UPT BLK Tulungagung):

Tabel 2.1
Data Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan
UPT Balai Latian Kerja Tulungagung

No.	Kejuruan	Sub Kejuruan	Kode
1	Teknik Manufaktur	1.1 Mesin Produksi	001
		1.2 Instalasi Pipa	002
		1.3 Kerja Pelat	003
		1.4 Pengecoran Logam	004
		1.5 CNC	005
2	Teknik Las	2.1 Las Industri	006
		2.2 Fabrikasi	007
		2.3 Las Bawah Air	008
3	Teknik Otomotif	3.1 Teknik Kendaraan ringan	009
		3.2 Teknik sepeda Motor	010
		3.3 Teknik Alat Berat	011
4	Teknik Listrik	4.1 Instalasi Penerangan	012
		4.2 Instalasi Tenaga Kerja	013
		4.3 Otomasi Industri	014
5	Teknik Elektronika	5.1 Telekomunikasi	015
		5.2 Instrumentasi dan Kontrol	016
		5.3 Audio Video	017
6	Refrigeration	6.1 Teknik Refrigasi Domestik	018
		6.2 Teknik Tata Udara	019
7	Bangunan	7.1 Kontruksi Batu dan Beyon	020
		7.2 Kontruksi Kayu	021
		7.3 Gambar Bangunan	022
		7.4 Furniture	023
		7.5 Kontruksi Baja Ringan	024
		7.6 Pekerjaan Gipsun	025
		7.7 Survey dan Pemetaan	026
		7.8 Pembesian	027
8	Bisnis dan Manajemen	8.1 Sekretaris	028
		8.2 Administrasi Perkantoran	029
		8.3 ICT for Secretary	030
		8.4 Keuangan	031
		8.5 Tata Niaga atau Penjualan	032
		8.6 Bahasa	033
		8.7 Kewirausahaan	034
9	TIK	9.1 Networking atau TKJ	035
		9.2 Teknisi Komputer	036

		9.3 Computer Engineering	037
		9.4 Pemograman	038
		9.5 Multimedia	039
		9.6 Database	040
		9.7 System Analyst	041
		9.8 Graphic Design	042
		9.9 Operator Komputer	043
		9.10 Artificial Intellegence	044
		9.11 IT Governmance	045
		9.12 Public Relation	046
10	Garmen Apparel	10.1 Menjahit	047
		10.2 Teknik Bordir	048
		10.3 Teknik Pola	049
11	Tata Kecantikan	11.1 Kecantikan Kulit	050
		11.2 Kecantikan Rambut	051
12	Tata Busana	12.1 Fashion Design	052
		12.2 Fashion Teknologi	053
13	Pertanian	13.1 Mekanisasi Pertanian	056
		13.2 Tanaman Pangan	057
		13.3 Holtikultura	058
		13.4 Mix Farming	059
		13.5 Pengolah Tanah	060
		13.6 Konservasi Lahan	061
		13.7 Budidaya Tanaman	062
14	Processing	14.1 Pengolahan Hasil Pertanian	066
		14.2 Pengolahan Hasil Perikanan	067
		14.3 Pengolahan Hasil Peternakan	068

Sumber : Dokumen Internal Upt BLK Tulungagung , 2019

c. Progam Pelatihan BLK

Guna memenuhi tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Progam pelatihan ini dilaksanakan dalam 3 jenis, yaitu :¹⁷

(a) Progam Pelatihan Reguler

Progam ini 100% ditanggung oleh pemerintah yang menggunakan dana rekontruksi dengan waktu training selama

¹⁷ Ibid, hlm 15

480 jam dan ditambah dengan praktik di perusahaan dalam waktu kurang lebih sampai 2 bulan.

(b) Pelatihan Mandiri/Swadana/Kerjasama dengan Pihak Ketiga

Jenis pelatihan ini dilakukan apabila ada permintaan masyarakat atau pihak ketiga, dimana mereka membiayai pelatihannya dengan sendiri atau pihak ketiga dengan cara melakukan kerjasama. Lamanya waktu pelatihan sekitar 80-480 jam latihan sesuai kebutuhan masyarakat.

(c) Program Pelatihan dalam Profesi 1 tahun

Program pelatihan ini memberikan jalan keluar bagi anak lulusan SMK/SMA yang tidak mampu untuk melanjutkan kuliahnya karena faktor biaya. Karena program ini menawarkan pelatihan profesi dalam 1 tahun dengan biaya yang cukup ringan dan target kelulusan yang profesional di bidangnya serta siap untuk bekerja.

d. Fungsi Balai Latihan Kerja¹⁸

1. Mewadahi interaksi antar sesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
2. Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional

¹⁸ Moch. Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.151

e. Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya Balai Latihan Kerja menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.¹⁹

a. Bagi pengusaha/pemilik modal

1. Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
2. Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
3. Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

b. Bagi peserta pelatihan

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
2. Menjadikan peserta pelatihan menjadi lebih terampil.
3. Menjadikan peluang bagi peserta pelatihan sehingga mampu membuka usaha sendiri.

f. Keuntungan mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja²⁰

1. Menjembatani para pencari kerja untuk mencari pekerjaan

Setiap Balai Latihan Kerja memiliki koneksi dengan beberapa perusahaan, sehingga jika terdapat tenaga yang berkualitas,

¹⁹ Ibid, hlm.153

²⁰ Moch. Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.152

pihak BLK akan mengonfirmasikan apakah tenaga yang dibutuhkan tersedia atau tidak.

2. Bisa pilih pelatihan berbasis kompetensi

Ketika kamu memutuskan untuk mengikuti pelatihan di BLK, kamu tidak perlu menyesuaikan dengan jurusan yang sebelumnya sudah kamu tekuni. Contoh, jika kamu lulusan tata boga, sedangkan kamu berminat untuk mengikuti pelatihan di bidang administrasi tentu saja diperbolehkan.

3. Mendapatkan sertifikat pelatihan bagi yang kompeten

Ketika kamu lulus nanti, kamu akan diberikan sertifikat pelatihan. Sertifikat itu sekilas mirip ijazah karena memuat nilai dari pelatihan yang selama kamu ikuti.

4. Pelatihannya gratis

Pelatihan ini gratis, mulai dari pendaftaran hingga lulus. Bahkan juga mendapatkan seragam.

g. Upaya untuk mengatasi atau meminimalisir jika terjadi faktor yang menghambat di Balai Latihan Kerja dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut²¹ :

1. Materi pelatihan disertai dengan ujian. Hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan peserta latihan sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan, apakah mengalami perubahan atau sama sekali tidak mengalami perubahan.

²¹ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, (Bandung: CV Manda Maju, 2009), hlm. 89

2. Instruktur harus profesional dan menguasai materi.
3. Isi program pelatihan harus direncanakan dan ditujukan pencapaian tujuan secara keseluruhan.
4. Melakukan pendekatan dan memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dan memberikan pengetahuan yang lebih dan bisa berguna dikehidupannya.
5. Sarana dan prasarana harus memadai agar dapat menunjang kelancaran.

F. Penelitian Terdahulu

- a. Oleh Ami Ade Maesyarah (2018) yang berjudul “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*”.²²

Hasil penelitian ini menerangkan peran UPTD BLK Kalianda sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan ketrampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah dan pengangguran dengan menyediakan fasilitas belajar, seperti alat tulis kantor, instruktur, kurikulum dan metode pelatihan. Efektivitas peran BLK dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja, yaitu memberikan pelatihan berbasis kompetensi dan instruktur yang handal. Peserta akan mengalami peningkatan

²² Ami Ade Maesyarah, Skripsi: “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam*”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dapat ditinjau dari pengetahuan peserta.

Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang bagaimana BLK yang ada di Tulungagung sama-sama memberikan pelatihan kepada pengangguran dan angkatan kerja yang putus sekolah.

Perbedaan penelitian oleh Ami Ade Maesyarah dengan penelitian ini adalah kurangnya instruktur untuk membantu melakukan pelatihan.

- b. Oleh Fitroh Hanrahmawan (2010) yang berjudul “*Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*”.²³

Hasil penelitian ini menerangkan pelaksanaan program pelatihan pada BLKI Makassar berfokus pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) hasilnya menunjukkan bahwa belum sepenuhnya dilaksanakan. Saat ini yang dilakukan adalah tahapan uji coba pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu mulai dengan pemberlakuan sistem modul, membiasakan dengan penggunaan buku informasi serta buku penilaian.

Persamaan dari penelitian ini adalah program pelatihan pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tulungagung juga berfokus pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi (CBT).

²³ Fitroh Hanrahmawan, “*Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*”, Vol.1, No.1 (2010), hlm. 89

Perbedaan penelitian oleh Fitroh Hanrahmawan dengan penelitian ini adalah selain berfokus pada CBT, pada penelitian ini BLK di Kabupaten Tulungagung juga mengutamakan skillnya.

- c. Oleh Pramuska Gumilar (2016) yang berjudul “*Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*”.²⁴

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta pelatihan dapat mengikuti berbagai jurusan pelatihan yang sesuai mereka pilih.

Persamaan dari penelitian ini adalah peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Tulungagung juga sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan kepada orang-orang yang melakukan pelatihan di situ.

Perbedaan penelitian oleh Pramuska Gumilar dengan penelitian ini adalah kurang taunya tentang jurusan yang mereka pilih. Terkadang juga ada yang salah dalam mengambil jurusan.

- d. Oleh Jogo Legowo (2009) yang berjudul “*Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia*”.

²⁴ Pramuska Gumilar, “*Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*”, E-Journal UNDIP, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2016)

Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Semarang dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia memiliki kebijakan pelatihan dengan membuka beberapa program pelatihan kejuruan. Dilihat dari segi kurikulum yang diberikan, dapat digolongkan menjadi dua sasaran, yaitu sasaran jangka panjang dan sasaran jangka pendek. Kurikulum pelatihan jangka panjang memerlukan waktu pelatihan maksimal 3 (tiga) tahun. Hal ini ditunjukkan bagi pelatihan pendidikan politeknik D3, program pemagangan berjenjang, dan sedangkan untuk kurikulum program jangka pendek ditunjukkan pada program modular, program pelatihan standar dan pelatihan pesanan.²⁵

Persamaan dari penelitian ini adalah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tulungagung sama-sama membuka program pelatihan untuk masing-masing kejuruan.

Perbedaan penelitian oleh Jogo Legowo dengan penelitian ini adalah untuk program yang dilakukan pada penelitian ini dilaksanakan dalam 3 jenis, yaitu program pelatihan reguler, pelatihan mandiri/swadana/kerjasama dengan pihak ketiga, dan program pelatihan dalam profesi 1 tahun.

- e. Oleh Rian Nazarudin (2018) yang berjudul “*Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan*

²⁵ Jogo Legowo, Skripsi: “*Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia*”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009)

Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam". Hasil dari penelitian ini menjelaskan keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK) berdampak positif dalam meningkatkan potensi angkatan kerja. Dapat dilihat dari lulusan Balai Latihan Kerja yang telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan dan mendirikan usaha mandiri demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.²⁶

Persamaan dari penelitian ini adalah menimbulkan dampak yang baik dalam meningkatkan potensi angkatan kerja dan mengurangi pengangguran.

Perbedaan penelitian oleh Rian Nazarudin dengan penelitian ini adalah minimnya lulusan yang melakukan pelatihan di Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tulungagung yang mendapatkan pekerjaan di perusahaan namun lebih banyak mendirikan usaha secara mandiri.

- f. Oleh Nurmila Imiliani (2018) yang berjudul "*Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya*".

Hasil pada penelitian yang dilakukan, bahwa peran yang dilakukan oleh UPTD-BLK kota Palangka Raya dalam upaya

²⁶ Rian Nazarudin, Skripsi: "*Analisis Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*", (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

mengatasi pengangguran khususnya di kota Palangka Raya yaitu dengan memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat. Masyarakat yang menjadi peserta pelatihan kerja di UPTD-BLK merasa puas dan sangat terbantu dengan adanya pelatihan kerja ini karena mereka memiliki keterampilan/keahlian sebagai bekal mereka untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri, meskipun ada sebagian peserta yang masih mengeluhkan beberapa hal mengenai pelaksanaan pelatihan

Persamaan dari pada penelitian ini adalah upaya yang digunakan untuk mengatasi pengangguran yaitu dengan cara memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat, sehingga masyarakat tersebut sangat terbantu adanya pelatihan itu.

Perbedaan penelitian oleh Nurmila Imiliani dengan penelitian ini adalah kurangnya minat peserta untuk melakukan pelatihan tersebut. dan masih sedikit yang mengetahui tentang jurusan yang mereka ambil.

- g. Oleh Reza Julfani Nur (2016) yang berjudul, “*Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Ketrampilan Tenaga Kerja Di Samarinda*”.²⁸

Hasil dari penelitian ini menjelaskan Balai Latihan Kerja Samarinda menjalankan tugas dan fungsi dengan cukup baik dalam

²⁷ Nurmila Imiliani, *Skripsi: “Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangkaraya”*, (Palangkaraya: Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2018)

²⁸ Reza Julfani Nur, *Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Ketrampilan Tenaga Kerja Di Samarinda*”, Vol.4 No.3 (2016)

meningkatkan ketrampilan para tenaga kerja untuk menunjang pekerjaan berjalan lancar.

Persamaan dari penelitian ini adalah Balai Latihan Kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung juga sudah menjalankan tugas dan fungsi dengan cukup baik dalam meningkatkan ketrampilannya.

Perbedaan penelitian oleh Reza Julfani Nur dengan penelitian ini adalah sedikit peserta yang masih belum menguasai jurusan yang dipilihnya. Dampaknya akan menghambat pelatihan yang dilakukan di tempat tersebut.

- h. Oleh Luluk Budianto (2013) yang berjudul, “*Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di Umit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kraksaan Kabupaten Probolinggo*”.²⁹

Hasil dari penelitian ini menjelaskan keberadaan BLK terbukti efektif dalam meningkatkan ketrampilan dan kompetensi para pencari kerja. Seperti halnya UPTD BLKK Raksaan Kabupaten Probolinggo yang dikembangkan oleh pemerintah daerah. Sehingga dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLKK Raksaan dapat mengurangi pengangguran dan garis kemiskinan di Kabupaten Probolinggo khususnya dan Indonesia pada umumnya. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan

²⁹ Luluk Budianto, *Skripsi: “Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar Di Umit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kraksaan Kabupaten Probolinggo”*, (Probolinggo: Universitas Probolinggo, 2013)

pendapatan ekonomi warga belajar yang dapat membantu kesejahteraan keluarga di Kabupaten Probolinggo.

Persamaan dari penelitian ini adalah keberadaan Balai Latihan Kerja yang ada di Tulungagung terbukti efektif dalam meningkatkan ketrampilan dan kompetensi para pencari kerja.

Perbedaan penelitian oleh Luluk Budianto dengan penelitian ini adalah kurangnya kelas dan media/alat untuk melakukan pembelajaran di Balai Latihan Kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung.

- i. Oleh Arina Mahardika (2015) yang berjudul, “*Pemberdayaan Warga Belajar Melalui Pelatihan Tata Rias Pengantin Dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Di Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan*”.³⁰

Hasil dari penelitian ini pemberdayaan warga belajar melalui pelatihan tata rias pengantin dalam upaya mewujudkan kemandirian yaitu memberikan binaan dan bimbingan atau materi kepada warga belajar agar mereka termotivasi untuk mengaplikasikan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencari penghasilan dengan membuka usaha rias pengantin.

Persamaan dari penelitian ini adalah agar termotivasi untuk mengaplikasikan keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mencari penghasilan.

³⁰ Arina Mahardika, Skripsi: “*Pemberdayaan Warga Belajar Melalui Pelatihan Tata Rias Pengantin Dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Di Balai Latihan Kerja*”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015)

Perbedaan penelitian oleh Arina Mahardika dengan penelitian ini adalah sedikit peserta yang menguasai tentang tata cara berias untuk pengantin.

- j. Oleh Ponwandira (2015) yang berjudul, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru Pada Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan*”.³¹

Hasil dari penelitian ini strategi yang BLKI dilakukan dari hulu ke hilir. Sejauh ini paket kejuruan yang disediakan memang belum memenuhi permintaan kepada masyarakat yang membutuhkan pelatihan kerja, sehingga calon tenaga kerja terlatih yang dihasilkan BLKI pun belum mampu memenuhi permintaan dan kebutuhan perusahaan.

Persamaan dari penelitian ini adalah untuk kejuruan yang disediakan belum memenuhi permintaan masyarakat yang membutuhkan pelatihan kerja, sehingga calon tenaga kerja yang sudah terlatih juga belum mampu memenuhi permintaan dan kebutuhan perusahaan.

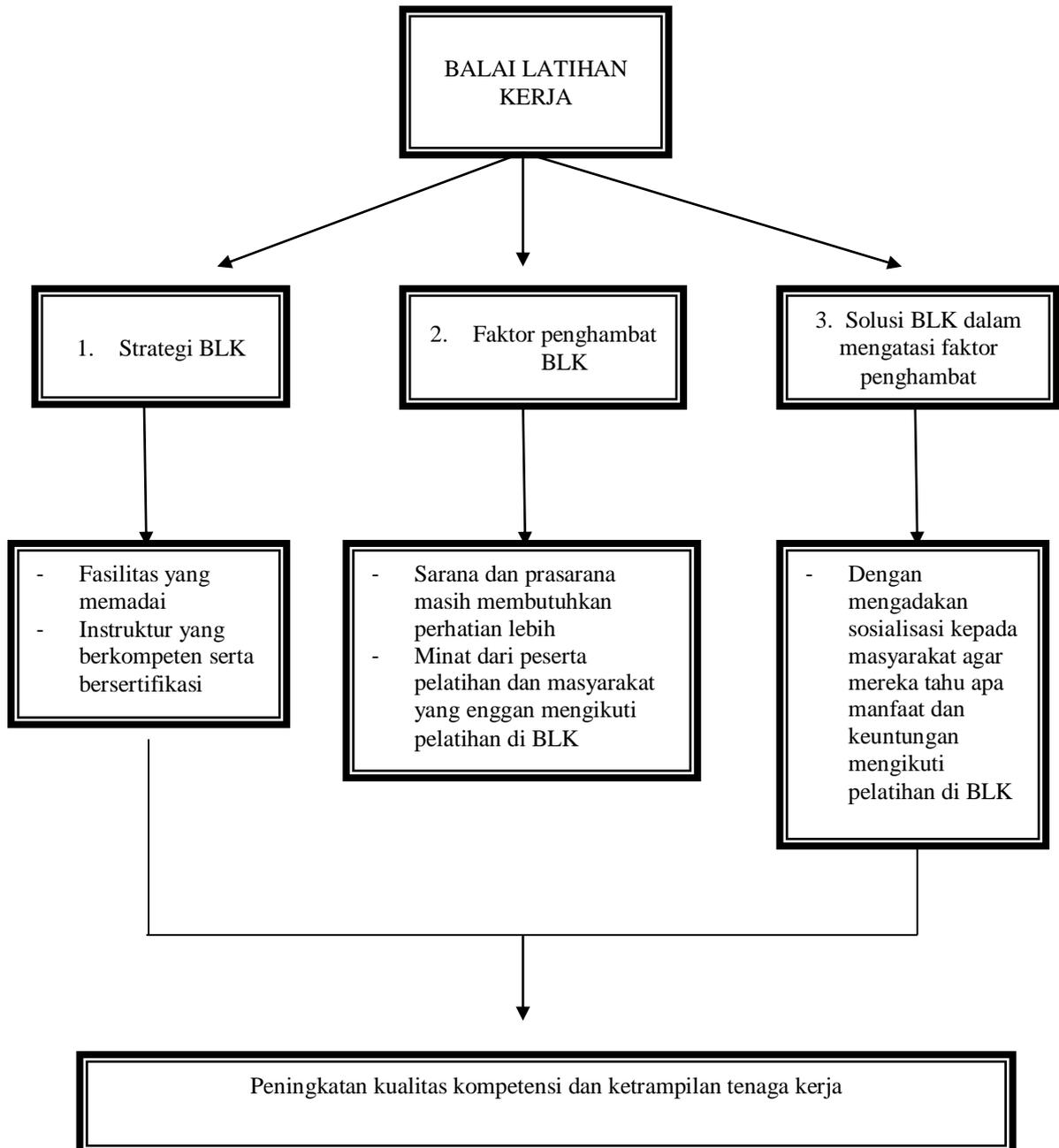
Perbedaan penelitian oleh Ponwandira dengan penelitian ini adalah calon tenaga kerja yang sudah terlatih sedikit yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun disisi lain mereka mendirikan usaha secara mandiri.

³¹ Ponwandira, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru Pada Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan*”, Vol.3 No.3 (2015)

G. Kerangka Berfikir Teoritis

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Kerangka konseptual ini menjelaskan tentang adanya Balai Latihan Kerja yang ada di Tulungagung mempengaruhi dalam peningkatan kualitas kompetensi dan ketrampilan tenaga kerja dengan mengurangi pengangguran yang menjadi salah satu masalah ekonomi. BLK tersebut mempunyai beberapa strategi, faktor penghambat juga solusi dalam menangani faktor penghambat tersebut. Untuk strateginya adanya fasilitas yang memadai dan instruktur yang berkompeten serta bersertifikasi. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu, sarana dan prasarana yang masih membutuhkan perhatian lebih, dan minat dari peserta pelatihan dan masyarakat yang enggan mengikuti pelatihan di BLK, lalu untuk menanggulangi beberapa masalah yang ada, BLK Tulungagung mengadakan sosialisasi kepada masyarakat sekitar, memberitahu apa manfaat dan keuntungan apabila mereka melakukan pelatihan di BLK tersebut.