

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa uraian pembahasan yang sesuai dengan hasil penelitian. Pada uraian pembahasan ini peneliti akan menjelaskan hasil penelitian disertai dengan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

A. Strategi Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas kompetensi dan ketrampilan tenaga kerja di Tulungagung

Balai Latihan Kerja merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada pada tiap provinsi.⁸⁸ Salah satunya terletak di Tulungagung. Dalam menjalankan tugasnya, Balai Latihan Kerja Tulungagung ini ditunjuk sebagai Entrepreneur Center yang sudah dijelaskan oleh Ibu Ajeng Citra Resmi, yang mana lembaga ini ditunjuk sebagai wadah para wirausaha yang memiliki rintisan usaha.

Seperti yang dijelaskan oleh Lawrence R. Jauch dan Wilian F. Gluech bahwa, manajemen strategik adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan⁸⁹ Dari teori tersebut kita dapat mengetahui bahwa strategi merupakan suatu keputusan atau cara

⁸⁸ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Progam Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hlm 14

⁸⁹ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016), hlm. 21

yang diwujudkan dengan suatu tindakan. Pada penelitian ini tindakan yang diwujudkan adalah dengan diadakannya program pelatihan.

Program pelatihan ini merupakan program pelatihan reguler. Sesuai dengan kajian pustaka, bahwa program pelatihan reguler adalah salah satu jenis program yang ada di BLK. Program ini seratus persen dibiayai oleh pemerintah menggunakan dana rekonstruksi selama 1-2 bulan.⁹⁰ Pada kenyataannya, BLK Tulungagung belum mampu menyerap keseluruhan para pencari kerja yang ingin mengikuti program pelatihan. Melihat dari rata-rata jumlah jurusan yang dikeluarkan setiap tahunnya dimana setiap jurusan hanya dapat menampung 20 siswa, membuktikan bahwa BLK Tulungagung belum dapat menyerap 50% dari calon peserta yang mendaftar dengan jumlah seribu lebih.

Berdasarkan teori sebelumnya, kualitas tenaga kerja dibedakan menjadi 3, yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik⁹¹. Salah satu yang ada di Balai Latihan Kerja Tulungagung yaitu adanya tenaga kerja terlatih. Yang mana peserta tersebut dilatih sesuai jurusan yang mereka pilih dan menerapkannya sehingga bisa memanfaatkan ilmu yang sudah diperolehnya dan dapat membuka usaha sendiri. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Rifa bahwa Balai Latihan Kerja sendiri juga melakukan pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja dan masyarakat yang terampil untuk menjadikan mereka

⁹⁰ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hlm 15

⁹¹ Deliarnov, *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hlm. 48

sebagai lulusan yang berkompeten. Di sini siswa juga diberi motivasi agar lebih giat dalam melakukan pelatihan.

Robbins mengatakan pada umumnya ketrampilan digolongkan menjadi 4, yaitu keahlian dasar, keahlian teknik, keahlian interpersonal dan menyelesaikan masalah.⁹² Hal ini sejalan dengan yang ada di Balai Latihan Kerja Tulungagung dimana ketrampilan tersebut dapat mempengaruhi mereka dalam mengembangkan bakatnya. Apabila dari salah satu mereka tidak mempunyai ketrampilan sama sekali, maka sesuatu yang ingin diraih tidak akan tercapai. Salah satunya yaitu mempunyai keahlian teknik yaitu keahlian untuk mengembangkan teknik yang dimilikinya, seperti mengoperasikan komputer. Seperti keahlian yang dimiliki oleh Mbak Anjani salah satu alumni pelatihan TKJ. Mbak Anjani tersebut mempunyai keahlian teknik yaitu mampu mengoperasikan komputer. Selama pelatihan tersebut, Mbak Anjani memperoleh banyak manfaat, dengan mengikuti pelatihan di BLK menjadikan Mbak Anjani lebih disiplin, wawasannya lebih luas karena dibekali oleh materi soft skillnya, dari segi hard skill Mbak Anjani menjadi lebih paham lagi dalam mengoperasikan program Ms. Office.

⁹² Kapoh Willy, Daud M. Liando, dkk, *Kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Pandu Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 3, 2016

B. Faktor penghambat Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas kompetensi dan ketrampilan tenaga kerja di Tulungagung

Berdasarkan kajian pustaka sebelumnya, terdapat beberapa keuntungan dalam mengikuti pelatihan di BLK, seperti BLK mampu menjembatani para pencari kerja untuk mencari pekerjaan, bisa memilih pelatihan berbasis kompetensi, mendapatkan sertifikat pelatihan bagi yang kompeten, dan pelatihannya gratis tanpa dipungut biaya.⁹³

Hal ini sejalan dengan yang ada di BLK Tulungagung. Di BLK Tulungagung terdapat keuntungan yaitu seperti yang dikatakan oleh Bapak Sugeng Prasetiono dari fasilitas yang diberikan sudah bagus dan untuk instruktur juga sudah baik. Karena instruktur selalu mengikuti diklat untuk melakukan *upgrade* kemampuannya. Pemerintah juga sudah mengupayakan mereka diberi ilmu di sini, selain itu diberi uang transport, diberi sarana prasarana baik ATK maupun seragam, dan akhir kelulusan nanti juga akan diberikan sertifikat apabila peserta tersebut kompeten dalam mengikuti pelatihan di BLK Tulungagung. Pengakuan juga dari salah satu alumni pelatihan, bahwa tidak ada faktor yang menghambat dalam melaksanakan pelatihan tersebut. melainkan instruktur yang menjelaskan sangat baik dan teman-teman yang lain sangat mudah untuk diajak *sharing* dalam memecahkan masalah terkait dengan soal latihan yang diberikan.

⁹³ Moch. Wispandono, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.152

C. Solusi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja melihat adanya faktor yang menghambat peningkatan kualitas kompetensi dan ketrampilan tenaga kerja di Tulungagung

Dalam setiap faktor yang menghambat, pasti ada solusi untuk mengatasi faktor-faktor tersebut. Pada teori sebelumnya, dijelaskan bahwa untuk mengatasi faktor tersebut dapat dilakukan dengan memberikan 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, instruktur harus profesional dan menguasai materi, isi program pelatihan harus direncanakan dan ditujukan pencapaian tujuan secara keseluruhan, melakukan pendekatan dan memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dan memberikan pengetahuan yang lebih dan bisa berguna dikehidupannya, sarana dan prasarana harus memadai agar dapat menunjang kelancaran.⁹⁴

Untuk mengatasi faktor yang menghambat yang berasal dari peserta yang disebabkan karena memiliki latar belakang yang bermacam-macam seperti yang dikatakan oleh Ibu Rifa. Maka instruktur BLK melakukan pendekatan dan memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dan memberikan pengetahuan yang berguna untuk kedepannya.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas, maka BLK perlu meningkatkan kompetensi dengan melakukan evaluasi di akhir.

⁹⁴ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, (Bandung: CV Manda Maju, 2009), hlm. 89

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Sugeng Prasetyono bahwa evaluasi ini dilakukan dalam bentuk uji kompetensi untuk memberikan kelulusan bagi peserta dan peserta akan memperoleh sertifikat. Uji kompetensi ini diselenggarakan dari Lembaga Sertifikat Profesi (LSP). Selain itu, ketika sudah dinyatakan kompeten dan lulus, peserta tersebut tidak dibiarkan saja. Mereka masih dipantau sejauh mana mereka menggunakan ilmu yang diperoleh tersebut setelah mengikuti pelatihan.

Banyak sekali ilmu yang diberikan kepada peserta sehingga ilmu tersebut membantu dalam kehidupan sehari-harinya. Hal ini dibuktikan oleh beberapa alumni seperti yang dikemukakan oleh Mbak Anjani yaitu dengan pelatihan di BLK Mbak Anjani menjadi lebih mudah dalam pengerjaan skripsi, membuat surat dan juga menjadikan Mbak Anjani lebih disiplin serta menambah wawasan Mbak Anjani semakin luas.