

BAB V

PEMBAHASAN

A. Peran Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Tulungagung

Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan.⁹⁶ Dimana hal ini SDM yang ada harus disesuaikan dengan praktik terbaik industri dan teknologi yang berubah.

Sehingga peran dari Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja (UPT-BLK) Tulungagung dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melakukan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja agar menghasilkan kualitas Sumber Daya manusia yang mempunyai keterampilan yang tinggi dan melakukan uji kompetensi untuk menghasilkan tenaga kerja yang sudah bersertifikasi sehingga dapat mengurangi pengangguran di Kabupaten Tulungagung, Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Sudarto selaku kepala BLK. Di dalam pelaksanaan pelatihan kerja UPT-BLK Tulungagung menerapkan program Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mengacu pada keahlian dan pengetahuan

⁹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 370

di suatu pekerjaan. Dan untuk mengurangi pengangguran setelah melakukan pelatihan akan dikembalikan ke KIOs 3in1 untuk adanya penyaluran atau penempatan kerja dengan perusahaan yang telah bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (jika perusahaan tersebut membuka lowongan kerja).

Dalam upaya mengurangi pengangguran dilihat dari jumlah peserta keseluruhan UPT BLK Tulungagung sebesar 7.692 peserta yang dibandingkan dengan jumlah penempatan atau penyaluran kerja sebesar 2.815 peserta dari tahun 2015 sampai tahun 2020, maka dapat dikatakan belum maksimal dikarenakan hanya sebesar 36,6% yang dapat disalurkan dari keseluruhan peserta UPT BLK Tulungagung tersebut. Tetapi UPT-BLK Tulungagung sudah mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tulungagung melalui pelatihan kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab peserta pelatihan yang didasarkan hasil observasi dan wawancara peserta UPT-BLK Tulungagung.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian skripsi Muh. Lutfi yang mana telah dijelaskan di Bab II yaitu dinyatakan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan di mana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UPT BLK Tulungagung di dukung dengan penggunaan instruktur atau pelatih yang kompeten dibidangnya. Yang mana hal ini diungkapkan oleh Bapak Sudarto bahwa seorang

pelatih syarat mutlaknya yang pertama harus PNS (Pegawai Negeri Sipil), yang kedua harus kompeten dibidang teknis, artinya teknis itu dia menguasai bidang teknis pertanian dan dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi teknis, yang ketiga mereka harus lulus kompetensi metodologi. Metodologi itu sistem pembelajarannya, itu syarat-syaratnya menjadi instruktur.

Dalam pelaksanaan pelatihan maka perlunya persiapan-persiapan yang matang dalam pengajarannya, seperti halnya program dan kurikulum, metode pelatihannya, dll. Kebutuhan akan pelatih yang kompeten dibidangnya dan mampu memberikan pengajaran pada peserta pelatihan merupakan kunci keberhasilan suatu pelatihan.

Kunci lain dari keberhasilan suatu pelatihan adalah dari pesertanya itu sendiri, yang mana juga harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pembelajaran dan dalam menerima pelatihan keterampilan baru. Untuk itu pihak UPT-BLK Tulungagung melakukan penyeleksian peserta terlebih dahulu untuk memilih peserta pelatihan yang benar-benar memiliki minat dan motivasi dalam menerima suatu teori dan praktik keterampilan dari UPT-BLK Tulungagung.

Dalam memberikan pelatihan keterampilan baru apabila waktunya kurang tepat cenderung mengalami kegagalan. Pelatih akan memperoleh hasil apabila peserta mempunyai motivasi untuk belajar.

Beberapa motivasi yang mendorong orang untuk belajar dan memperbaiki diri antara lain:⁹⁷

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 388

1. Keahlian dan keterampilan yang penting akan membuka pintu kemajuan;
2. Pekerja melihat bahwa perbaikan produktivitas tercermin pada pembayaran upahnya;
3. Orang yang mengetahui bahwa pekerjaannya dalam bahaya sampai dapat mendekati kesenjangan kinerja yang penting;
4. Tekanan rekan sekerja mendorong setiap orang melakukan kerja terbaiknya;
5. Pekerja telah mencapai suatu titik dimana mereka bersemangat mempelajari sesuatu yang baru atau pindah pada pekerjaan yang lebih menantang.

Perencanaan pembelajaran juga sangat penting dalam hal memberikan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja. Hal ini terlihat dari teori maupun praktik yang dilaksanakan oleh peserta pelatihan. Komponen perencanaan pembelajaran terdiri atas hal hal berikut:⁹⁸

1. Tujuan (*Objective*)
2. Bahan Pelajaran (*Material*)
3. Metode (*Method*)
4. Alat (*Media*)
5. Evaluasi (*Evaluation*)

⁹⁸ Jumanta Hamdayama, *Metodologi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 17-18

Dari tujuan UPT-BLK Tulungagung yang mana bertujuan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan masyarakat. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja masyarakat sehingga dapat mengurangi pengangguran di Kabupaten Tulungagung. Hal ini sesuai dengan kajian teori yang berada di Bab II.

Dari segi bahan pelajaran maka pihak UPT-BLK Tulungagung sudah memenuhi bahan pelajaran yang baik. Dimana ini bisa dilihat dari persiapan pelatihan yang di ungkapkan oleh Ibu Irma Fitria selaku instruktur Bisnis Manajemen, yaitu:

- 1) Adanya persiapan program dan kurikulum yaitu berupa materi, unit kompetensi, syarat instruktur, dan syarat peserta;
- 2) Kemudian pelatih menyiapkan modul atau materi yang akan diajarkan sesuai dengan program pelatihannya, yang didalamnya terdapat buku informasi yaitu berisi informasi materi yang akan disampaikan ke peserta, buku kerja, buku tugas peserta dan buku penilaian;
- 3) Menyiapkan media pembelajaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan pelatihan.
- 4) Penyeleksian peserta sebelum masuk ke dalam pelatihan kerja. Ini dikarenakan untuk melihat dari potensi masyarakat yang akan melakukan pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan.

Pernyataan diatas juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan para alumni peserta UPT BLK Tulungagung yang menyatakan bahwa dalam pelatihan yang berupa materi maupun prakteknya mudah dipahami dikarenakan di bimbing secara langsung oleh instruktur yang sudah kompeten dibidangnya. Hal ini diungkapkan Ibu Fahrunnisa' Yuli Efendi.

Berdasarkan wawancara dan observasi di UPT-BLK Tulungagung, untuk dari metode yang digunakan oleh UPT-BLK Tulungagung yaitu berupa metode diskusi, tanya jawab, ceramah, eksperimen, dan metode tugas & resitasi. Yang mana UPT-BLK Tulungagung lebih mengutamakan prakteknya ketimbang hanya sekedar teori saja. Sedangkan untuk medianya itu berupa proyektor, komputer, dan alat-alat lain yang mendukung setiap praktek di setiap kompetensi yang ada.

Setiap kegiatan yang diselenggarakan suatu instansi pasti memiliki indikator tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. UPT-BLK Tulungagung juga memiliki indikator untuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan kerja yang mereka laksanakan. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan di UPT-BLK Tulungagung maka dilakukannya evaluasi. Evaluasi dilakukan pada penyelesaian tiap unit yang diajarkan. Kalau misalkan BK (Belum Kompeten) harus mengulangi sampai kompeten, tapi kalau sampai akhir pelatihan belum kompeten berarti memang diakhir pelatihan juga dinyatakan belum kompeten.

Selain hal tersebut pihak UPT-BLK Tulungagung juga memiliki indikator lain yaitu dilakukannya monitoring pasca pelatihan, yaitu mengontrol ke siswa yang sudah lulus, dimana bisa berupa laporan dari peserta itu sendiri kepada pihak UPT-BLK Tulungagung. Hal ini juga dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan

pelatihan yang telah diberikan kepada tiap peserta yang melakukan pelatihan di UPT-BLK Tulungagung.

Dari pemberian pelatihan kerja tersebut para alumni peserta UPT-BLK Tulungagung mengakui bahwa pelatihan tersebut sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan mereka. Yang mana dapat bermanfaat dalam mencari kerja maupun membantu dalam mengelola usaha mereka. Hal ini dikarenakan dalam pelatihan kerja, pembelajaran yang diberikan mudah dipahami oleh para peserta sehingga keterampilan dan kualitas kerja mereka meningkat. Selain keterampilan peserta juga memperoleh sertifikasi kompetensi dibidangnya, yang mana dapat bermanfaat dalam dunia kerja.

Dari kajian teori yang telah dipaparkan di bab II mengenai penyebab terjadinya pengangguran maka salah satunya kurangnya keterampilan SDM maka sesuai dengan adanya pelatihan kerja di UPT-BLK Tulungagung yang dapat membantu mengurangi pengangguran dikarenakan dapat meningkatkan keterampilan dan juga dalam pengembangan setiap kejuruan dalam mengimbangi permintaan pasar kerja yang dipengaruhi oleh teknologi yang semakin maju maka dapat semakin terimbangi oleh kemampuan manusia yang melakukan pelatihan kerja di UPT-BLK Tulungagung.

Penyebab pengangguran secara Islam telah dijelaskan juga di bab II, yaitu salah satunya adalah faktor individu yang terdiri dari:⁹⁹

- a. Faktor kemalasan

⁹⁹ NaF'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi...*, hlm. 138

Pengangguran yang berasal dari kemalasan individu sebenarnya sedikit. Namun, dalam sistem materialis dan politik sekularis, banyak yang mendorong masyarakat menjadi malas, seperti sistem penggajian yang tidak layak atau maraknya perjudian. Banyak orang yang miskin menjadi malas bekerja karena berharap kaya mendadak dengan jalan menang judi atau undian.

b. Faktor cacat / uzur

Dalam sistem kapitalis hukum yang diterapkan adalah 'hukum rimba'. Karena itu, tidak ada tempat bagi mereka yang cacat/ uzur untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

c. Faktor rendahnya pendidikan dan keterampilan

Dampak dari rendahnya pendidikan ini adalah rendahnya keterampilan yang mereka miliki. Belum lagi sistem pendidikan Indonesia yang tidak fokus pada persoalan praktis yang dibutuhkan dalam kehidupan dan dunia kerja. Pada akhirnya mereka menjadi pengangguran intelek.

Dari kajian teori tersebut maka peran UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung secara Islam juga telah ikut menangani penyebab pengangguran melalui peningkatan keterampilan masyarakat, dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kerja.

B. Kendala Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja (UPT-BLK) dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam pelaksanaannya pasti terdapat beberapa kendala melakukan pelatihan dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), maka berikut ini merupakan beberapa kendala UPT-BLK Tulungagung:

1. Peserta Pelatihan bersifat Heterogen

Didalam satu kelas atau satu kejuruan pesertanya bersifat heterogen, artinya satu kejuruan itu ada yang berlatar belakang dari SMK, SMA, SMP, dan bahkan SD. Menyadari adanya perbedaan latar belakang individual tersebut, ini berarti peserta memiliki perbedaan besar dalam kemampuan intelektualnya. Maka hal ini harus bisa diatasi oleh instruktur agar dapat melakukan pelatihan secara maksimal.

Pelatihan harus mampu memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri peserta. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan peserta sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.¹⁰⁰

2. Peralatan Pelatihan yang Belum Memadai

Peralatan merupakan hal yang penting dalam melakukan praktek pelatihan kerja ini. Di dalam UPT-BLK Tulungagung ini masih ada beberapa sub kejuruan yang mengalami kekurangan peralatan praktek kerja. Sehingga mengharuskan peserta dalam prakteknya dilakukan secara

¹⁰⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 180

bergantian. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Wahyono selaku instruktur teknik mekanik BLK. Hal ini terjadi karena pada perkembangan atau perubahan di beberapa unit kompetensi yang diajarkan tetapi alat penunjangnya belum ada. Jadi instruktur pandai-pandai bagaimana caranya meskipun alat belum memadai tapi unit yang diajarkan tetap berjalan.

Dan ada beberapa peralatan yang perlu dilakukannya pembaharuan peralatan kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu alumni peserta UPT-BLK Tulungagung yang mengeluhkan kekurangan peralatan pelatihan kerja dalam melaksanakan pelatihan per individu dan ada peralatan kerja misalnya mesin-mesin yang merupakan keluaran tahun lama sehingga perlu pembaharuan.

3. Motivasi Peserta

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk peserta dapat mengikuti dan memahami pelatihan kerja yang diajarkan dengan maksimal. Motivasi yang kuat akan meminimalisir adanya pemberhentian peserta pada saat pertengahan melakukan pelatihan kerja di UPT-BLK Tulungagung. Hal ini diungkapkan oleh salah satu peserta yang terkadang mengalami kemalasan dalam melakukan pelatihan kerja.

Sumber motivasi itu sendiri bisa berasal dari dalam diri atau instrinsik dan sumber motivasi dari luar atau ekstrinsik. Sumber instrinsik itu berupa: minat, sikap positif, dan kebutuhan tertentu. Sedangkan untuk sumber ekstrinsik ini berupa motivator atau rangsangan dari luar. Hal ini

jika seorang peserta pelatihan bisa berupa kesempatan untuk mengembangkan diri serta upaya peningkatan keterampilan itu sendiri.

4. Masih Kurangnya Penempatan atau Penyaluran Kerja

Penyaluran peserta setelah melakukan pelatihan merupakan hal yang penting, dimana hal ini bertujuan untuk mengurangi pengangguran secara maksimal. Dari hasil pengamatan peneliti, yang mana data penyaluran hanya sebesar 2.815 peserta dari jumlah keseluruhan 7.692 peserta pada tahun 2015 sampai tahun 2020 ini. Hal ini berarti hanya 36,6% dari keseluruhan peserta yang disalurkan oleh UPT-BLK Tulungagung. Yang mana hal ini bisa dikatakan bahwa kerjasama UPT-BLK Tulungagung masih kurang karena belum terserapnya secara keseluruhan tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja.

Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian terdahulu Jurnal Pramusiska Gumilar di dalam jurnal Vol. 5, No. 04 pada tahun 2016 yang dipaparkan pada bab II mengenai masih terdapat kekurangan di dalam penyaluran atau penempatan siswa pelatihan.

C. Tindakan dari Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja dalam Mengatasi Kendala dalam Mengembangkan Kualitas SDM tersebut

Munculnya beberapa kendala yang sudah dijelaskan dalam poin kedua tersebut, maka perlunya tindakan atau solusi dalam penanganan kendala tersebut. Penanganan tersebut agar pelatihan kerja di UPT-BLK Tulungagung bisa berjalan secara optimal. Maka pihak UPT-BLK Tulungagung telah melakukan beberapa tindakan yaitu:

1. Memperbaiki Kualitas Instruktur

Dalam menangani peserta yang bersifat heterogen maka harus memperbaiki kualitas instruktur atau pelatih, yaitu harus menguasai metodologi. Lalu mengetahui sikap atau karakter peserta secara personalnya. Kemudian harus berlaku adil antara lulusan SMA/SMK, SMP, dan SD.

Dari pernyataan John Erickson bahwa *coach* haruslah menjadi guru yang unggul dan orang dengan kualitas kepemimpinan. Secara spesifik seorang *coach* memerlukan karaktarestik antara lain:¹⁰¹

- a. Mempunyai pengetahuan kuat tentang apa yang diajarkan;
- b. Mempunyai keterampilan motivasi baik sebaik komunikasi yang efektif;
- c. Memberikan perhatian pribadi secara mendalam untuk setiap anggota tim;
- d. Mempunyai kemampuan membuat keputusan di bawah tekanan dan hidup dengan keputusan ini;
- e. Memiliki keinginan mengakui kesalahan dan membangun pengalaman ;
- f. Memiliki kejujuran penuh pada semua situasi;
- g. Memiliki keinginan menjadi contoh bagi pemain dalam semua bidang kehidupan; dan

¹⁰¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 389

- h. Mempunyai kemampuan menjaga semua hal dalam perspektif, mengenal prioritas kehidupan Tuhan, keluarga, orang lain, dan pekerjaan.

Dalam hal ini kualitas instruktur menentukan keberhasilan suatu pelatihan kerja maka sifat instruktur yang kompeten merupakan syarat yang mutlak dimiliki.

2. Melakukan Prosedur Pengajuan

Dalam menangani kekurangan peralatan maka dilakukannya prosedur pengajuan ke pihak kantor mengenai peralatan yang mengalami kekurangan atau diperlukannya pembaharuan karena rusak ataupun alat yang sudah tidak berfungsi dengan baik.

Setelah pengajuan ke kantor maka pihak kantor akan melakukan pengajuan pengadaan ke pihak pusat atau pihak pemerintahan. Hal ini dikarenakan UPT-BLK Tulungagung sistemnya pemerintah bukan swasta sehingga harus dilakukannya pengajuan peralatan ke pihak pusat.

3. Melakukan Pendekatan Personal

Seperti yang telah dijelaskan oleh Bapak Wahyono bahwa dalam meningkatkan motivasi peserta pelatihan maka dilakukannya pendekatan personal oleh instruktur kepada setiap peserta pelatihan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan setiap individu peserta pelatihan dan untuk mengetahui sikap dan karakter setiap peserta.

Upaya pendekatan personal ini juga dapat mempermudah peserta pelatihan untuk menerima keterampilan baru, dikarenakan peserta pelatihan tidak merasa terlalu tertekan. Sehingga apa yang di ajarkan oleh pelatih atau instruktur mudah di pahami dan di praktekan oleh peserta pelatuhan.

4. Meningkatkan Kerjasama dengan Pihak Lain

Upaya dalam meningkatkan kerjasama dengan pihak lain ini harus terus dikembangkan. Yang mana diharapkan dapat menyerap tenaga kerja secara maksimal.

Dalam keberhasilan suatu pelatihan terdapat proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif. Berikut ini tujuh tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif menurut Noe dalam buku Donni Juni Priansa:¹⁰²

1. Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan;
2. Memastikan bahwa peserta memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan;
3. Mencipatakan lingkungan belajar;
4. Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya;
5. Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcomes*) yang diharapkan dari pelatihan, memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan, dan

¹⁰² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan...*, hlm. 184

perencanaan untuk menunjukkan bagaimana pelatihan mempengaruhi “*bottom line*”;

6. Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran;
7. Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.

Dari tujuh tahapan diatas UPT-BLK Tulungagung telah sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihannya, maka upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan mealui UPT-BLK Tulungagung dalam mengurangi pengangguran diharapkan berjalan efektif. Melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan dapat bersaing di dunia kerja dan dapat mengembangkan usaha-usaha mandiri yang telah dirintis oleh para peserta pelatihan yang melakukan pelatihan kerja di UPT-BLK Tulungagung.