

BAB V

PEMBAHASAN

A. Cara pelatihan dan penyampaian materi kepada peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda.

Penyampaian materi merupakan dasar dari sebuah pelatihan. Sebelum melakukan sebuah pelatihan akan lebih dahulu diberikan sebuah materi dengan tujuan untuk mengenalkan suatu bidang yang ingin dipelajari. UPT BLK Tulungagung melakukan pelatihan dan penyampaian materi dengan menggunakan cara menggunakan media PPT (*powerpoint*) untuk menjelaskan kepada para peserta pelatihan dan pembelajaran melalui modul atau tulis menulis, yang kemudian setelah penyampaian materi akan langsung dilakukan praktik. UPT BLK Tulungagung dalam melakukan pelatihan menggunakan standart dari kementrian tenaga kerja yaitu SKKNI (Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Sebelum melaksanakan pelatihan, instruktur di UPT BLK Tulungagung yang melatih para peserta pelatihan akan mendapat pelatihan metodologi khusus instruktur. Adanya pelatihan metodologi khusus instruktur ini sangat membantu untuk menempatkan diri dan mengatasi kendala ketika menghadapi para peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung memiliki beragam latar belakang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar sampai Sarjana. Pelatihan

di UPT BLK Tulungagung tidak memandang usia, gender, pendidikan akhir, dan lainnya, semua umur diperbolehkan asalkan sudah memasuki usia kerja dan memiliki KTP (Kartu Tanda Penduduk).

Pendidikan tidak hanya bersifat formal yaitu hanya didapatkan melalui sekolah ataupun perguruan tinggi, namun dengan adanya balai latihan kerja juga menyediakan pendidikan yang bersifat non formal, tidak ada ketentuan yang mengharuskan seorang calon peserta pelatihan memiliki pendidikan yang tinggi. Pelatihan yang ada di UPT BLK Tulungagung termasuk dalam pendidikan non-formal, yang mana pelatihan ini sama halnya seperti memberikan sebuah kursus dan juga tersedia dengan banyak kejuruan yang diminati oleh masyarakat. UPT BLK Tulungagung hanya memberikan syarat bahwa calon peserta pelatihan haruslah yang sudah memasuki usia kerja dan memiliki KTP, dengan hal itu latar belakang pendidikan bukanlah suatu masalah, dan semua boleh mendaftar asalkan memenuhi syarat tersebut.

Pendidikan non-formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didik tertentu untuk mendapatkan informasi, pengetahuan, latihan dan bimbingan, sehingga mampu bermanfaat bagi keluarga, masyarakat, dan negara. Sedangkan menurut ahli, yaitu Philip H.Coombs berpendapat bahwa pendidikan non-formal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan di luar sistem formal, baik tersendiri maupun merupakan bagian dari suatu kegiatan

yang luas, yang dimaksudkan untuk memberikan layanan kepada sasaran didik tertentu dalam mencapai tujuan-tujuan belajar.¹

Dalam pelatihan di UPT BLK Tulungagung lebih mementingkan praktiknya daripada teori, karena praktik akan lebih mudah dipahami oleh para peserta pelatihan, dan pemberian teori akan dilakukan pada awal kegiatan pelatihan, maka dari itu dalam pelatihan akan menggunakan metode 30% teori dan 70% praktik untuk semua kejuruan. Selain mendapatkan ilmu dari pelatihan, UPT BLK Tulungagung juga memberikan fasilitas yang lengkap sesuai dengan kebutuhan setiap kejuruan yang ada. Fasilitas yang didapat selama menjadi peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung yaitu sangat lengkap, alat yang digunakan di setiap kelas sudah sesuai dengan kejuruan masing-masing, selain itu sebelum melakukan pelatihan para peserta akan mendapatkan seragam, alat tulis, uang transport, serta juga akan mendapatkan konsumsi atau makanan.

Menurut Handoko, pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pendapat lain dari Pramudyo, pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pendapat dari Mathis dan Jackson, pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk

¹ <https://www.finansialku.com/pendidikan-formal/>, diakses pada tanggal 2 Mei 2021, pukul 20.21 WIB.

membantu pencapaian tujuan.² Pelatihan pada UPT BLK Tulungagung yang menggunakan metode 30% teori dan 70% praktik sangat sesuai dengan pendapat tersebut, dimana adanya pelatihan didasarkan untuk mendapatkan keahlian atau keterampilan yang lebih daripada sebelumnya. Dengan keahlian atau keterampilan yang meningkat maka tujuannya akan tercapai, yaitu untuk bekerja, dalam bekerja pun akan mengalami peningkatan dalam *skill*nya dan akan mampu bersaing dengan SDM lainnya.

Dalam Islam, ilmu menempati posisi yang penting. Ayat dan hadis ini ditujukan kepada umat Islam agar mereka termotivasi untuk mempelajari dan mengembangkan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu alam. Ilmu dapat menghantarkan pemiliknya kepada derajat yang lebih tinggi. Terkait dengan keutamaan ilmu, Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Mujadalah (58) ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemah:

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan³.

Secara umum, ayat diatas memberi tuntutan kepada umat Islam tentang

bagaimana menjalin hubungan harmonis dalam suatu majelis. Dan juga

²<https://inspirasi081.blogspot.com/2020/05/pengertian-pelatihan-menurut-para-ahli.html>
diakses pada tanggal 1 Mei 2021, pukul 14:17 WIB.

³ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 459

Allah SWT akan meninggikan derajat orang berilmu diatas orang yang sekedar beriman. Maksudnya adalah karena keutamaan dari ilmu, maka derajat pemiliknya akan lebih tinggi dibanding orang yang beriman saja. Ilmu yang dimaksud bukan hanya ilmu agama, tetapi juga ilmu apapun yang bermanfaat. Menurut Quraish Shihab, makna orang-orang yang diberi ilmu adalah mereka yang beriman dan menghiasi diri mereka dengan pengetahuan. Hal ini berarti bahwa terbagi menjadi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yang pertama sekedar beriman dan beramal saleh, dan yang kedua beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan.⁴

Dengan ayat diatas, maka peran UPT BLK Tulungagung dalam memberikan pelatihan termasuk dalam memberi ilmu, dan para peserta pelatihan merupakan pencari ilmunya. Mencari ilmu tidak terbatas oleh usia, gender, latar belakang pendidikan, ataupun lainnya, yang terpenting mampu dan memiliki kemauan yang kuat untuk selalu belajar. Dengan perbedaan latar belakang pendidikan para peserta pelatihan maka UPT BLK Tulungagung dapat menangani segala kendala yang ada, dan pelatihan bisa terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Mohammad Sulchan yang berjudul Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, dengan mengemukakan hasil penelitiannya yaitu dari segi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan,

⁴<https://tafsiralquran.id/keutamaan-ilmu-menurut-al-quran-tafsir-qs-al-mujadilah-58-ayat-11/>, diakses pada tanggal 2 Mei 2021, pukul 21:45 WIB.

dan evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang telah sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga perencanaan program pelatihan kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan sebelumnya.

⁵ Perbedaan penelitian dari Mohammad Sulchan dengan peneliti yang sedang peneliti lakukan yaitu pada pada penelitian Sulchan tidak membahas tentang kendala perbedaan latar belakang pendidikan para peserta pelatihan, dan berbeda dalam lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif, dan memiliki persamaan dalam membahas tentang metode pelatihan yang dilakukan oleh balai latihan kerja.

Penelitian tersebut juga sejalan dengan teori Simamora, yang menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan ditujukan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja atau alur kerja para karyawan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sendiri memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan sendiri merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk membekali karyawannya dengan pengetahuanpengetahuan tentang apa yang harus dikerjakan di dalam perusahaan.⁶

⁵ Mohammad Sulchan, *Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang*, (Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2017).

⁶ Augie Surya Satria dan Liliana Dewi, "Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa", *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 3, No. 2, 2018.

Diperkuat dengan penelitian dari Irwani Ninik Wijaya yang berjudul Model Pembelajaran Pada Lembaga Pelatihan Kerja Di Yogyakarta dengan studi kasus di Miami Fleet Yogyakarta, hasil penelitiannya yaitu kualitas input pelatihan dengan model pembelajaran yang diterapkan sudah termasuk dalam kategori yang sangat baik, dan terdapat pengaruh yang positif terhadap proses pembelajaran dan hasil dari belajar peserta didik.⁷ Perbedaan penelitian dari Irwani Ninik Wijaya dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu pada metode penelitiannya, dimana penelitian Irwani Ninik Wijaya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitiannya *expost facto*, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitiannya *field research*. Selain itu terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian yang dilakukan, dimana penelitian Irwani Ninik Wijaya dilakukan di Pelatihan Miami Fleet Yogyakarta, sedangkan peneliti melakukan penelitian di UPT BLK Tulungagung. Sedangkan persamaan dari penelitian terdahulu oleh Irwani Ninik Wijaya dan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang metode yang digunakan dalam proses pembelajaran yang digunakan lembaga pelatihan.

⁷ Irwani Ninik Wijaya, *Model Pembelajaran Pada Lembaga Pelatihan Kerja Di Yogyakarta*), Jurnal Pendidikan Teknik Sipil...2016.

B. Peran dari UPT BLK Tulungagung dalam penempatan kerja peserta pelatihan yang sudah lulus dari UPT BLK Tulungagung.

Adanya penempatan kerja setelah mengikuti pelatihan di UPT BLK Tulungagung merupakan hal positif dan banyak dicari masyarakat. UPT BLK Tulungagung mengombinasikan sertifikasi dan juga penempatan kerja, sehingga para alumni peserta yang sudah mengikuti pelatihan selain mendapatkan *soft skill*, dan sertifikat, maka juga akan mendapatkan kepastian dalam penempatan kerja. Untuk mewujudkan hal ini, dibutuhkan 6R yaitu reformasi kelembagaan, redesain substansi pelatihan, revolusi SDM, revitalisasi fasilitas dan sarana prasarana, *rebranding* BLK, dan *relationship*. Pelaksanaan di UPT BLK Tulungagung juga diperkuat dengan berbagai jalinan kerja sama antara UPT BLK Tulungagung dengan dunia industri setempat, guna memastikan pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu UPT BLK Tulungagung juga sudah dilengkapi dengan Kios 3in1 yang mempertemukan stakeholders ketenagakerjaan dalam hal pelatihan, sertifikasi, dan penempatan.

UPT BLK Tulungagung memiliki mitra usaha dan bekerjasama dengan banyak perusahaan. Perusahaan yang menjadi mitra kerja adalah perusahaan yang terbaik, dan bisa menerima calon tenaga kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing, atau sesuai dengan permintaan dari perusahaan mitra kerja. Jika terdapat lowongan di perusahaan mitra kerja yang membutuhkan tenaga kerja, maka UPT BLK Tulungagung akan memberikan rekomendasi para alumni yang siap kerja dan yang sesuai

dengan bidang usaha dan kejuruan yang dicari perusahaan mitra kerja tersebut.

UPT BLK Tulungagung membantu penyaluran tenaga kerja ke perusahaan mitra kerja dengan cara menghubungi via telepon. Contohnya apabila terdapat suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sekretaris, maka perusahaan mitra kerja tersebut akan menghubungi UPT BLK Tulungagung terkait dengan pencarian tenaga kerja, kemudian UPT BLK Tulungagung akan berusaha mencarikan alumni yang dikira siap kerja dan ahli dalam bidang tersebut dengan menghubungi via telepon, apabila alumni tersebut bersedia ditempatkan kerja diposisi tersebut maka UPT BLK Tulungagung akan melakukan penyaluran tenaga kerja tersebut.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat perbedaan yang jelas antara buruh/karyawan dengan mitra kerja. Di UU tersebut menyebutkan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara para pemimpin usaha dengan pekerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Terdapat unsur pemimpin, upah, dan perintah, namun status dari mitra kerja tidak demikian. Mitra kerja disini adalah hubungan antara perusahaan yang mencari tenaga kerja dengan UPT BLK Tulungagung yang memberikan rekomendasi tenaga kerja. UPT BLK Tulungagung tidak mendapatkan upah dari penyaluran tenaga kerja, namun

alumni yang bekerja tersebutlah yang akan mendapatkan upah. Status dari mitra kerja tidak mengikat antar satu sama lain.⁸

Dalam penempatan kerja, Schuler dan Jackson berpendapat bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Sama halnya dengan Mathis dan Jackson, penempatan (*placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

1. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain.

2. Keterampilan

⁸ <https://jagad.id/pengertian-mitra-kerja/>, diakses pada tanggal 4 Mei 2021, pukul 15:38 WIB.

Merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan atau mental daripada data, orang atau benda-benda.⁹

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama mengikuti pelatihan di UPT BLK Tulungagung, maka diharapkan para alumni peserta pelatihan akan mampu membuka usahanya sendiri dan membuka lapangan pekerjaan yang baru, atau bergabung dengan perusahaan mitra kerja yang sesuai dengan kejuruan dan kompetensi mereka. UPT BLK Tulungagung akan selalu siap untuk berperan dan membantu dalam penempatan kerja para alumni peserta pelatihan. Menurut Mangkuprawira, penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Penempatan kerja juga memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawannya. Manfaat dari penempatan kerja tersebut menurut Siagian, yaitu:

1. Mendapat pengalaman baru.
2. Cakrawala pandangan lebih luas.
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untunk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.

⁹ Odila Fatra Etsahandy, *Pengaruh Penempatan Kerja Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....*, 2013.

7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.¹⁰

Hubungan antara UPT BLK Tulungagung, mitra kerja, dan alumni UPT BLK Tulungagung termasuk dalam kerjasama. Dan kerjasama ini termasuk dalam kerjasama yang saling menguntungkan. Bagi UPT BLK Tulungagung sendiri bersifat untung karena berkat pelatihannya membawa kebaikan dan bermanfaat bagi alumninya, bagi perusahaan mitra kerja dianggap untung karena mendapat tenaga kerja yang terpercaya dan handal, dan bagi alumni UPT BLK Tulungagung bisa dikatakan untung dikarenakan bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Kerjasama merupakan bentuk lain dari organisasi bisnis yang berorientasi pada jasa yang dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi realisasi tujuan-tujuan ekonomi. Prinsip kerjasama dalam Islam terdapat dalam Q.S Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَاوَنُوا عَلَى اللَّهِ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemah :

“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”¹¹

¹⁰<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/03/seleksi-dan-penempatan-kerja-placement.pdf>, diakses pada tanggal 4 Mei 2021, pukul 16:32 WIB.

¹¹ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 459

Pada ayat ini mengajarkan kepada umat Islam kebaikan yang dikerjakan secara bersama akan berdampak lebih besar pula. Sebab, pekerjaan yang dikerjakan dengan gotong royong mempunyai spirit kebersamaan yang kuat, hingga dampaknya tersebut semakin cepat menyebar luar. Selain itu, dalam segi kemanusiaan, menolong merupakan kesediaan seseorang dalam hal memberikan bantuan adalah yang tergerak hatinya. Sebab, dalam diri manusia tersimpan rasa empati serta peduli terhadap orang lain.¹² Dengan kerjasama antara UPT BLK Tulungagung dengan mitra kerja maka akan memberikan dampak positif bagi keadaan sekarang, dimana masih banyaknya pengangguran yang ada. Adanya penyerapan tenaga kerja oleh mitra kerja diharapkan mampu membantu para alumni siap kerja dalam mencari pekerjaan, sehingga akan mengurangi pengangguran yang ada.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori dari Mohyi, penempatan fungsi kerja adalah menempatkan pemilik pada bagian atau bidang yang sesuai dengan kualifikasi pemilik, sehingga setiap pemilik dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan pekerjaan tertentu. Penempatan fungsi kerja tidaklah begitu saja dilakukan, ada faktor yang perlu dipertimbangkan karena faktor ini berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas, kemudahan beradaptasi, pengembangan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan, yaitu faktor kepribadian. Dengan mengetahui tipe kepribadian individu seorang pemilik, akan lebih mudah ditempatkan pada

¹²<https://www.dream.co.id/your-story/kandungan-surat-al-maidah-ayat-2-tolong-menolong-dalam-kebaikan-210217b.html>, dikases pada tanggal 4 Mei 2021, pukul 23:22 WIB.

bagian yang tepat sebagai pekerja.¹³ Diperkuat dengan teori dari Mangkuprawira, yang mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.¹⁴

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Pramusiska Gumilar yang berjudul Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan hasil yaitu bahwa peran BLK Magelang sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan yang dimana para siswa pelatihan dapat mengikuti kejuruan pelatihan sesuai dengan pilihan mereka, namun dalam penyaluran atau penempatan kerja siswa pelatihan yang sudah lulus belum terlaksana dengan baik.¹⁵ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Pramusiska Gumilar dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu belum terdapatnya mitra kerja sehingga penyaluran atau penempatan siswa pelatihan yang sudah lulus tidak terlaksana, sedangkan penelitian yang sedang peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa sudah terdapat mitra kerja dan sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan persamaanya yaitu,

¹³ Andiny Diana Putri, "Penempatan Fungsi Kerja Berdasarkan Karakteristik Kepribadian Untuk Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Divarinsi Jayafood", *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 1, No. 5, 2016.

¹⁴ Daniel Ortega Situmorang, et. all., "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.3, 2020, hal. 245

¹⁵ Pramusiska Gumilar, *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)*, UNDIP: 2016.

sama-sama membahas tentang peran dari balai latihan kerja, dan memiliki persamaan dalam menggunakan metode kualitatif.

C. Keefektifan peran UPT BLK Tulungagung dalam mengurangi pengangguran dan peningkatan kualitas SDM yang ada di Kabupaten Tulungagung.

UPT BLK Tulungagung berperan meningkatkan kualitas SDM yang ada disekitar Kabupaten Tulungagung, sehingga adanya pengangguran terbuka dapat diminalisir. Adanya pengangguran berawal dari tidak adanya kemampuan bekerja, jadi dengan adanya UPT BLK Tulungagung sangat berperan untuk melatih para peserta pelatihan. UPT BLK Tulungagung memiliki sasaran untuk mengurangi angka pengangguran terbuka yang ada di Provinsi Jawa Timur. Sehingga tingkat kerja UPT BLK Tulungagung diukur melalui indeks prestasi kerja, salah satunya adalah untuk mengurangi angka pengangguran yang ada. Dalam proses meningkatkan kualitas peserta pelatihan, UPT BLK Tulungagung juga memberikan sebuah motivasi belajar kepada para peserta pelatihan agar mereka selalu bersemangat dalam mengikuti pleatihan. UPT BLK Tulungagung juga memberika pelatihan kepada para instruktur, sebelum para instruktur mengajar para peserta pelatihan, mereka terlebih dahulu untuk mengikuti pelatihan, yaitu dengan tujuan agar para instruktur mumpuni dalam mengajar peserta pelatihan tersebut.

Permasalahan yang sedang dihadapi saat ini adalah faktor lapangan kerja dan ketersediaan tenaga kerja, kedua faktor ini merupakan faktor yang

signifikan dan saling ketergantungan antar satu dan lainnya. Ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan tenaga kerja yang sudah siap kerja mengakibatkan tumbuhnya angka pengangguran. Maka dengan adanya balai latihan kerja yaitu program pelatihan yang berbasis kompetensi dan keterampilan serta adanya pelatihan kewirausahaan menjadi salah strategi yang dapat mengantisipasi sekaligus mengatasi terus bertambahnya angka pengangguran. Adanya balai latihan kerja mengatasi hal tersebut dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri, sehingga akan mampu mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia diperusahaan mitra kerja, atau bisa juga membuka lapangan kerja ataupun berwirausaha secara mandiri.

Pengangguran menurut Sukirno adalah jumlah orang yang masuk dalam tenaga kerja dalam suatu perekonomian dan secara aktif mencari pekerjaan namun belum memperolehnya. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik yaitu penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari kerja atau mempersiapkan usaha baru atau penduduk yang tidak mencari kerja karena sudah diterima namun belum mulai bekerja.¹⁶

Dalam Islam, Allah SWT melarang kita untuk bermalas-malasan dan membuang-buang waktu, maka didalam Q.S At-Taubah ayat 105

¹⁶<https://www.mingseli.id/2020/08/pengertian-pengangguran-menurut-para-ahli.html>, diakses pada tanggal 4 Mei 2021, pukul 22:09 WIB.

merupakan motivasi dari Allah agar orang-orang mukmin bersemangat dalam beramal dan bekerja. Berikut Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah :

*Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*¹⁷

Secara umum, ayat diatas memotivasi kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Melalui ayat ini, Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk beramal, bekerja, berusaha, dan banyak berbuat kebaikan. Proseslah yang dilihat dan dinilai Allah SWT. Allah SWT tidak menilai berdasarkan hasil, tetapi berdasarkan proses, yaitu proses apakah kita telah bersungguh-sungguh beramal dan bekerja. Buya Hamka menjelaskan, amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan, dan keaktifan hidup. Maka selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha. Terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya.¹⁸ Ayat ini mengajarkan untuk bekerja dan tidak bermalas-malasan, dengan meningkatnya kualitas dari keterampilan diri, maka bekerjapun akan lebih baik. Karena memiliki suatu keterampilan maka orang tersebut akan mudah dalam memiliki pekerjaan, atau bahkan menciptakan suatu pekerjaan,

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 459.

¹⁸<https://www.dream.co.id/your-story/makna-surat-at-taubah-ayat-105-beramal-dan-bekerja-dengan-sungguh-sungguh-210201e.html>, diakses pada tanggal 3 Mei 2021, pukul 21:10 WIB.

dengan menciptakan suatu lapangan pekerjaan akan mengurangi pengangguran yang ada.

UPT BLK Tulungagung terkait perannya dalam meningkatkan kualitas SDM bisa dikatakan efektif, hal ini bisa dilihat dari indeks kepuasan masyarakat. Di indeks ini, rata-rata yang didapat oleh UPT BLK Tulungagung pada tahun kemarin yaitu nilai 8 lebih, yang dimana nilai tersebut sudah berada diatas rata-rata untuk hal terkait dengan kepuasan masyarakat, pelayanan, kemampuan, dan alumninya. Kefektifan peran UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas SDM juga dirasakan oleh para alumni peserta pelatihan, dari hasil wawancara kepada beberapa alumni diberbagai kejuruan, mereka berpendapat bahwa selama mengikuti pelatihan di UPT BLK Tulungagung, keterampilan/*skill* mereka semakin meningkat. Para alumni mengatakan bahwa keahlian yang mereka dapatkan sangat bermanfaat untuk membantu pekerjaannya saat ini.

Dari data yang peneliti peroleh, sebagian dari para alumni sudah memulai membuka usahanya sendiri, sebagian dari yang lain masih belum membuka usaha karena terkait dengan kendala modal. Dari total 12 responden, 5 diantaranya sudah membuka usahanya sendiri yang sesuai dengan kejuruan yang telah diambil, sedangkan 7 responden lainnya masih belum membuka usaha karena terkedala dengan modal yang dibutuhkan cukup besar, namun 7 responden tersebut mengungkapkan bahwa keahliannya tersebut dapat digunakan untuk membantunya dalam pekerjaannya saat ini yang sedang dijalani. Para alumni yang masih

berstatus mahasiswa mengungkapkan bahwa keahliannya tersebut meningkat dan dapat membantu mengerjakan tugasnya dalam perkuliahan.

Dalam Islam, membuka suatu usaha atau bekerja sangat dianjurkan. Hal ini terdapat dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemah :

*“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”*¹⁹

Tafsir dari ayat diatas adalah Apabila salat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid; maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis; carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik. Ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jumat, umat Islam boleh melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lainnya.²⁰

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 459

²⁰ <https://kalam.sindonews.com/ayat/10/62/al-jumuah-ayat-10>, diakses pada tanggal 4 Mei 2001, pukul 21:05 WIB.

Ayat ini jelas menganjurkan umat manusia untuk mencari rezeki dengan cara membuka usaha, dengan keterampilan yang didapat dari pelatihan di UPT BLK Tulungagung akan bisa digunakan sebagai dasar untuk membuka usaha. Seperti ungkapan dari responden Wisnu Adhita Kusuma Putra alumni peserta pelatihan kejuruan Las SMAW, ia mengatakan bahwa setelah lulus dari UPT BLK Tulungagung menjadi bias belajar mengelas untuk bahan membuat bahan terop sendiri dirumah, dan sekarang ia bisa mempraktikkan dasar-dasarnya untuk membuka usahanya sendiri dibidang yang sama sesuai dengan kejuruan yang diambil. Sedangkan responden Heby Ayu Candra alumni peserta pelatihan kejuruan Pembuatan Roti dan Kue, mengungkapkan bahwa keahlian yang didapat dari pelatihan dapat membantunya dalam membuka usaha dibidang roti dan kue, selain menjadi hobi membuat kue dan roti, ternyata hal ini juga bisa dijadikan sebagai peluang usaha baginya. Dan kini ia memiliki usaha sampingan untuk memulai berwirausaha dalam bidang roti dan kue yang ia jalankan dirumahnya.

UPT BLK Tulungagung dikatakan efektif dalam perannya untuk meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Tulungagung, dari wawancara dengan para responden yang memberikan komentar yang positif dapat diketahui bahwa mereka puas dengan pelatihan yang ada di UPT BLK Tulungagung, karena keahlian/*skill* mereka meningkat secara signifikan berkat mengikuti pelatihan di UPT BLK Tulungagung, dan dapat membantu

mereka dalam menjalankan usaha mereka ataupun menggeluti bidang yang sedang mereka jadikan usaha mandiri.

Penelitian tersebut juga sejalan dengan teori dari Matutina, yaitu kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, kualitas tenaga kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas. Kualitas tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

Teori dari Bitner dan Zeithaml, juga menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan insentif atau bonus, dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja. Dapat disimpulkan bahwa, kualitas tenaga kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.²¹

²¹<https://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-kualitas-kerja/>, diakses pada tanggal 11 Mei 2021, pukul 15.24 WIB.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Ami Ade Maesyarah dengan judul Analisis Efektivitas Peran BLK Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam, hasilnya yaitu BLK dalam meningkatkan kualitas SDM belum sepenuhnya efektif dan berjalan sepenuhnya karena belum bisa mencapai target, namun sudah mampu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.²² Perbedaan dengan penelitian dari Ami Ade Maesyarah dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu pada hasil penelitian skripsi Ami Ade Maesyarah belum bisa dikatakan efektif, sedangkan penelitian yang sedang peneliti lakukan sudah dikatakan efektif, dan lokasi penelitian juga dilakukan ditempat yang berbeda. Sedangkan persamaannya yaitu, sama dalam hal membahas tentang peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja, dan juga sama dalam hal menggunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Tiara Zhalfa dengan judul Efektifitas Pelatihan Kerja, yang hasilnya yaitu peran balai latihan kerja dan produktivitas sudah dikatakan efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta dalam mengurangi pengangguran sudah berjalan efektif membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran terbuka.²³ Perbedaan penelitian dari Tiara Zhalfa dengan penelitian yang

²² Ami Ade Maesyarah, Skripsi: *Analisis Efektivitas Peran BLK Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: UIN Raden Intan, 2018).

²³ Tiara Zhalfa, Skripsi: *Efektifitas Pelatihan Kerja*, (Jambi: Skripsi UIN Sultan Thaha Saifuddin, 2020).

sedang peneliti lakukan yaitu pada lokasi penelitian, yang mana Tiara Zhalfa melakukan penelitian di Kota Jambi, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kabupaten Tulungagung, serta penelitian dari Tiara Zhalfa tidak membahas secara menyeluruh mengenai balai latihan kerja. Sedangkan persamaannya yaitu pada hasil yang menyatakan bahwa peran balai latihan kerja sudah efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja, dan efektif dalam mengurangi angka pengangguran terbuka. Serta metode penelitian yang digunakan sama, yaitu kualitatif dengan jenis penelitian *field reseacrh*.