

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan kompetensi yang dilakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

Sebagai lembaga pelatihan milik provinsi, UPT BLK Tulungagung memiliki tugas mempersiapkan tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian agar dapat bersaing pada dunia kerja maupun membuka usaha mandiri. Pelaksanaan kompetensi di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung memiliki beberapa tahapan mulai dari pendaftaran, proses seleksi, penerimaan dan proses pelatihan. Untuk mengetahui kesiapan dan minat peserta, pihak UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung melakukan seleksi berupa tes tulis dan tes wawancara dengan instruktur pelatihan.

Berdasarkan observasi penulis, di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang tersedia terdiri dari 17 kejuruan, meliputi: teknik manufaktur, teknik las, teknik otomotif, teknik listrik, elektronika, teknik refregasi/AC, bangunan, bisnis dan manajemen, teknik informasi dan komunikasi, garmen, tata kecantikan, tata busana, teknik batik tulis, pertanian, perikanan, *processing*, dan industri kreatif.

Simamora menyatakan bahwa seleksi merupakan suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.¹ Selain itu juga dijelaskan menurut Yoder yaitu *selection of trainees* yang berarti peserta pelatihan harus

¹ Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 202.

diseleksi berdasarkan minat, bakat dan pengalaman yang dimiliki peserta, sebab jika mengikutsertakan peserta yang tidak mempunyai minat, bakat dan pengalaman, maka ia tidak mengikuti pelatihan dengan serius.² UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung melakukan seleksi tersebut bertujuan agar dalam pemilihan calon peserta pelatihan benar-benar sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya tahap seleksi tersebut diharapkan dapat meminimalisir kesalahan peserta pada jenis pelatihan yang tidak sesuai minat, maupun keterampilan yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Abidah dengan judul “Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung”. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa tes seleksi tersebut dilakukan untuk memilih peserta yang sesuai dengan karakter. Peserta pelatihan diharuskan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut agar pelatihan yang dilakukan tidak terbuang sia-sia dan para peserta yang mendapatkan sertifikat benar-benar yang berkompeten pada bidangnya.³

Pelaksanaan pelatihan tergantung pada paket masing-masing kejuruan, karena pada tiap-tiap kejuruan mempunyai jam pelajaran sendiri. Oleh sebab itu dengan pembagian waktu yang sudah ditetapkan tersebut

² Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal. 238.

³ Nikmatul Abidah, *Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2020), hal. 94.

diharapkan target dapat tercapai dengan maksimal.⁴ Pelatihan kerja pada UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung terdiri dari beberapa gelombang dan sumber pendanaannya dibiayai oleh pemerintah bersumber dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) sehingga pada pelatihan ini para peserta tidak dipungut biaya apapun.

Fasilitas pelatihan pada dasarnya digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan karena tanpa adanya fasilitas yang memadai, maka pelaksanaan pelatihan akan terasa monoton karena peserta hanya diberikan materi secara lisan dan hal ini dapat membuat peserta merasa bosan yang pada akhirnya tujuan dari pelatihan tidak akan tercapai. Fasilitas pelatihan yang baik adalah yang benar-benar sesuai dengan materi yang diberikan sehingga dalam pelaksanaannya fasilitas tersebut benar-benar dapat bermanfaat. Pihak BLK dalam pelaksanaan pelatihannya dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas pendukung sesuai pada kejuruan masing-masing. Fasilitas yang tersedia cukup memadai, penggunaan fasilitas tersebut untuk menunjang pelatihan agar para peserta dapat langsung mempraktekkan langsung apa yang telah diajarkan oleh instruktur. UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam menciptakan kenyamanan kondisi pelatihan yang berhubungan dengan fasilitas pelatihan adalah dengan melakukan pemeliharaan sarana prasarana secara berkesinambungan melalui kegiatan evaluasi tahunan yang dilaksanakan baik.

⁴ Wawancara dengan Ibu Rifa Ayu Hermawati selaku Instruktur TIK pada tanggal 18 Februari 2021 pukul 09.45 WIB.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Djoyowiriono yang menyatakan bahwa fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

Hasil penelitian dan teori di atas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atrotun Nasihah dengan judul “Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas yang mendukung maka dapat mengoptimalkan peluang kerja yang diterapkan.⁶

B. Langkah-langkah/strategi dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja melalui pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

Dari hasil observasi memang penulis temukan bahwa instruktur pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung memang sudah ahli pada bidangnya dan juga telah terverifikasi.

Instruktur merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kompetensi calon tenaga kerja karena apabila instruktur tidak dapat memberikan materi dengan baik maka kompetensi calon tenaga kerja tidak

⁵ Soegeng Djojowiriono, *Manajemen Konstruksi*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), hal. 24.

⁶ Atrotun Nasihah, *Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 101.

dapat meningkat. Kemampuan dan tingkat pendidikan instruktur yang berbeda-beda sehingga penempatan instruktur dalam kejuruan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Pada UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung sendiri mempunyai ASN 8 dengan jumlah asisten pelatih 15.

Dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan, instruktur melakukan *upgrading* pada instruktur pelatihan terkait dengan kegiatan kompetensi yang dilaksanakan. Kemudian untuk meningkatkan kemampuan kompetensi pesertanya pihak UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung mengembangkan sarana dan prasarana setiap tahun sesuai dengan kebutuhannya. Misalkan pada kebutuhan pelatihan otomotif, peralatan-peralatan yang mendukung untuk *skill* kompetensi tersebut dilengkapi.”⁷

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Tohardi yang mengatakan para instruktur sebelum memberikan pelatihan, hendaknya ditatar terlebih dahulu, atau mendapatkan pendidikan mengenai materi yang akan diberikannya kepada peserta pelatihan.⁸ Hal ini dapat disimpulkan dengan memiliki instruktur yang berkompeten, maka pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan lancar.

Hasil penelitian dan teori diatas sejalan dengan dengan penelitian Sholih, Ahmad Fauzi & Rifki Fadilah yang berjudul “Manajemen Program Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Life Skills Vokasional Warga Belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja” yang mengatakan

⁷ Wawancara dengan Bapak Wisnu Kusuma Asmara selaku Instruktur Pertanian pada tanggal 25 Maret 2021 pukul 11.00 WIB

⁸ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal. 239.

dengan adanya instruktur yang berpengalaman dan berkompeten menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan pelatihan kerja.⁹

Dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja terdapat beberapa strategi yang digunakan yaitu dengan melakukan evaluasi pada akhir pelatihan yang biasa disebut dengan UJK (uji kompetensi) yang pelaksanaannya dari LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) dengan sertifikat dari BNSP (Badan Nasional Standar Profesi).¹⁰

Dari hasil observasi setelah pelatihan dilaksanakan, maka dilakukan penilaian kelulusan peserta. Penilaian kelulusan peserta dilakukan melalui uji kompetensi yang dilihat dari penilaian sehari-hari dalam praktek kerja selama masa pelatihan, dan penguasaan teori melalui tes evaluasi tertulis di akhir masa pelatihan. Peserta yang dinyatakan lulus adalah siswa pelatihan yang kompeten dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat pelatihan. Sertifikasi pada peserta pelatihan bertujuan untuk menunjukkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh peserta. Sertifikasi tersebut diterbitkan oleh lembaga penyelenggara yakni UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.

Penelitian tersebut sejalan dengan teori Senggono yang menyatakan sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan

⁹ Sholih, Ahmad Fauzi & Rifki Fadilah, "Manajemen Program Pelatihan Menjahit dalam Meningkatkan Life Skills Vokasional Warga Belajar di BLK Anugrah Jaya Abadi Kecamatan Balaraja", *Jurnal Pendidikan dan Non Formal*, Vol.3. No.1 Februari 2018. hal 9.

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Rifa Ayu Hermawati selaku Instruktur TIK pada 18 Februari 2021 pukul 09.45 WIB.

suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Senggono juga menyebutkan beberapa keuntungan sertifikasi yang bisa dinikmati oleh perusahaan (wirausaha), diantaranya:

- a. Produktivitas meningkat
- b. Mengurangi kesalahan kerja
- c. Komitmen terhadap kualitas
- d. Memudahkan dalam penerimaan karyawan
- e. Mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi¹¹

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Nikmatul Abidah dengan judul “Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung”. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian sertifikat pelatihan hanya diberikan kepada peserta pelatihan yang benar-benar ahli dibidangnya. Hal ini menjadi konsekuensi diakhir bagi para peserta untuk selalu menjunjung tinggi asas kedisiplinan.¹²

Di dalam pandangan Agama Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keahlian bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan akan mampu bekerja lebih cermat daripada yang tidak memiliki pendidikan dan ketrampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269:

¹¹ Senggono, “Keuntungan Sertifikasi Mengapa dan Apa Keuntungan Sertifikasi Kerja” dalam <http://bnspp.go.id/read/17/Keuntungan-Sertifikasi.html>, diakses pada tanggal 2 Mei 2021.

¹² Nikmatul Abidah, *Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 94.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا
أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al-Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”¹³

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan yang menyamai harta dan banyak kekayaan. Orang yang memiliki keterampilan tidak hanya diukur dari jumlah yang dicapai namun juga kualitas yang diperoleh juga semakin baik. Dalam ajaran Islam menganjurkan umatnya untuk menghabiskan hidup dengan bekerja.

Dari hasil observasi penulis pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung lebih menekankan pada peningkatan keterampilan, maka pemberian jam praktek lebih besar daripada teori. Untuk mendukung hal ini, instruktur menyediakan materi dalam bentuk modul. Selain itu pemberian materi berupa teori diberikan pada awal pelatihan sebagai dasar dan pengantar yang dapat membantu dan mempermudah peserta pelatihan dalam memahami penjelasan instruktur lebih baik karena selain teori mereka juga mempraktekan langsung teori yang mereka pelajari.

Untuk metode pembelajaran yang digunakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung ini dilakukan secara terus berulang agar para peserta pelatihan lebih memahami dan lebih matang dalam menerapkan ilmu yang

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro:2010), hal. 45.

telah disampaikan.¹⁴ Selain itu pembelajaran yang digunakan tidak hanya ceramah namun juga dilaksanakannya pelatihan dengan metode diskusi, sehingga pelaksanaan pelatihan baik praktek maupun teori ini dapat berjalan dengan baik. Dalam sesi diskusi masing-masing peserta pelatihan diharuskan untuk mengajukan pertanyaan. Hal ini agar para peserta berperan aktif di kelas dan mendorong peserta memahami materi yang telah dijelaskan baik teori maupun praktek agar mereka memiliki bekal yang matang setelah pelatihan. Metode ini cukup efektif karena peserta dapat mengamati secara langsung teknik-teknik pengerjaan dan mencatat hal-hal yang dianggap penting.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Gomes yang mengatakan materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, maka materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.¹⁵ Materi pembelajaran yang digunakan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung teori 30% dan praktek 70%. Untuk materi yang digunakan dalam pelatihan sudah standar dari Kementerian Ketenagakerjaan yang didasarkan pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).¹⁶

Hasil penelitian dan teori tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Nikmatul Abidah dengan judul “Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Wahyu Esdiningsih selaku Subbag Tata Usaha pada tanggal 25 Maret 2021 pukul 10.00 WIB.

¹⁵ Gomes, F.C., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hal. 206.

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Rifa Ayu Hermawati selaku Instruktur TIK pada 18 Februari 2021 pukul 09.45 WIB.

Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung”.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa metode pengajaran yang digunakan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung tidak hanya dengan ceramah lisan dan demonstrasi saja, tetapi juga dilaksanakan pelatihan dengan komunikasi dua arah melalui diskusi, sehingga pelaksanaan pelatihan baik praktek maupun teori dapat terserap dengan baik oleh siswa pelatihan.¹⁷

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung melakukan kerjasama dengan perusahaan/ mitra kerja dalam penyaluran alumni pelatihan. Hal ini bertujuan agar para alumni setelah melakukan pelatihan di BLK dapat melanjutkan bekerja dengan membuka usaha sendiri atau bahkan menjadi tenaga kerja pada perusahaan/ mitra kerja tersebut.¹⁸ Maksud dari kerjasama disini adalah pihak industri apabila membutuhkan dan membuka lowongan pekerjaan akan memberitahukan dan menghubungi pihak UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung untuk kemudian pihak UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung akan menginformasikan kepada siswa yang pernah mengikuti pelatihan untuk mengikuti rekrutmen tersebut.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Suwatno dalam bukunya B. Siswanto Sastrohadiryono. Suwatno Mendefinisikan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan

¹⁷ Nikmatul Abidah, *Peran Program Kewirausahaan dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2020), hal. 102.

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Wahyu Esdiningsih selaku Subbag Tata Usaha pada tanggal 25 Maret 2021 pukul 09.55 WIB.

dan keahliannya.¹⁹ Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam ajaran Islam memerintahkan agar dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan baik selalu bekerja sama dengan orang lain. Hal ini tertuang dalam Al-Qur'an Surat Az-Zuhkruf ayat 32 sebagai berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ
مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”²⁰

Ayat ini menegaskan bahwa Allah-lah yang menentukan penghidupan dunia (kekayaan dan popularitas). Ada yang hidup dengan kaya raya dan berpengaruh atau tinggi status sosial mereka dan ada juga yang miskin. Semuanya diharapkan dapat menciptakan kerjasama yang baik. Islam membenarkan bekerja sama yang dilandasi dengan dasar kepercayaan, kejujuran dan keikhlasan sambil mengharap rahmat dari Allah.

¹⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 138.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung, CV Penerbit Diponegoro: 2010), hal. 491.

Hasil dari penelitian dan teori diatas sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Karina Octavia Muaja,Adolfina, dan Lucky.O.H.Dotulong dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.²¹

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung juga memberikan materi tentang motivasi kerja. Hal ini bertujuan agar para peserta bisa bangkit setelah melakukan pelatihan di BLK bisa menciptakan usaha sendiri atau bekerja pada perusahaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.

Menurut Greenberg dan Baron bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.²²

Hasil penelitian dan teori tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fauziah, Intan Safiah, Syarifah Habibah dengan judul “Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Lesson Study di Kelas V SD Negeri Lampagen Aceh Besar”. dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa

²¹ Karina Octavia Muaja,Adolfina, dan Lucky.O.H.Dotulong, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, 2017. hal. 8.

²² Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), hal. 190.

motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan dan keberhasilan pembelajaran, karena siswa akan belajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, seorang siswa akan belajar dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi), baik yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar.²³

C. Kendala dan solusi yang dihadapi oleh UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi pelatihan

Dari hasil observasi penulis peran UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi ini terbukti cukup efektif. Sehingga mampu memberikan kemampuan kepada masyarakat dalam memanfaatkan peluang yang ada sesuai dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh masyarakat. UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam menjalankan perannya sebagai lembaga pelaksana pelatihan sudah cukup baik. Secara umum lembaga ini sudah melaksanakan kegiatan sesuai dengan petunjuk teknis dan standar operasional prosedur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi. Hanya saja masih ada beberapa kendala yang dialami seperti latar belakang pendidikan yang berbeda, peserta yang mengundurkan diri, penempatan kerja yang jauh, dan daya serap materi pelatihan yang kurang.

Untuk mengatasi kendala yang terjadi pada latar belakang pendidikan calon tenaga kerja, maka upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan seleksi dan tes untuk mengetahui kemampuan dan minat peserta,

²³ Fauziah, Intan Safiah, Syarifah Habibah, "Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Lesson Study Di Kelas V SD Negeri Lampagen Aceh Besar", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol.2 No.1, 2017. hal. 7.

selain itu juga instruktur dalam penyampaian materi harus bersabar dan tidak mudah putus asa.

Selain itu juga kendala yang dialami berupa peserta yang mengundurkan diri saat pelatihan hal ini juga menghambat proses pelatihan kerja. Oleh karena itu diperlukan seleksi agar peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Yoder dalam Tohardi bahwa peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan minat, bakat dan pengalaman yang dimiliki peserta.²⁴ Teori dan hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Atrotun Nasihah yang berjudul “Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek”. Dalam penelitian tersebut menyatakan para peserta pelatihan harus diseleksi diawal untuk mengetahui minat peserta agar tepat memilih kejuruan sesuai dengan kemampuannya.²⁵

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung instruktur melakukan pelatihan metodologi yang bertujuan untuk memangkas gap yang ada dengan melakukan pendekatan interpersonal berupa membuat kelompok-kelompok belajar saat pelatihan. Hal ini bertujuan agar kemampuan para siswa dapat merata.²⁶

²⁴ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal. 238.

²⁵ Atrotun Nasihah, *Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 70.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Wisnu Kusuma Asmara selaku Instruktur Pertanian pada tanggal 25 Maret 2021 pukul 11.00 WIB

Hal ini sesuai dengan teori menurut Hani Handoko, yang menjelaskan secara umum ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan tenaga kerja, yaitu: latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan tenaga kerja dengan permintaan jabatan dan diharapkan program tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.²⁷

Penelitian dan teori diatas sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Miftahun Nikmah Suseno dengan judul “Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan pendekatan interpersonal tersebut dilakukan untuk mengajak para peserta memahami kelebihan dan kelemahan dirinya sehingga peserta mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki dan meminimalisir kelemahan yang ada.²⁸

Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi bagi tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing dan dapat membuka usaha mandiri. Para alumni pelatihan juga banyak memberikan kesan yang positif. Meskipun terjadi kendala dalam menyerap materi pelatihan, namun beberapa siswa juga mampu memahami materi hal ini dibuktikan oleh Mbak Eka Yuli dalam memahami materi yang

²⁷ Handoko, “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 10, No. 1 2016. hal.4.

²⁸ Miftahun Nikmah Suseno, “Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa”, *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol.1 No.1, 2009. hal. 4.

diberikan instruktur langsung dapat diterima dengan baik sehingga masalah yang ada dapat terpecahkan²⁹

Pelatihan yang dilaksanakan juga membantu para peserta untuk mengembangkan usahanya. Hal ini dibuktikan oleh Mbak Fesabel dari jurusan kewirausahaan setelah mengikuti pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung pemasarannya sudah mulai berkembang dan direncanakan akan membuka cabang baru selain itu juga dengan pelatihan tersebut diberikan arahan cara mendapatkan perijinan usaha (PIRT). Karena dengan adanya perijinan usaha akan mendapatkan legalitas usaha yang bisa membantu mengembangkan usahanya.³⁰

Begitupun hasil wawancara dengan Mbak Alfi, Mbak Iliyen, Mbak Eka Yuli dan Bapak Arif selaku alumni peserta pelatihan dari berbagai gelombang di UPT BLK Tulungagung yang mengatakan bahwa UPT BLK Tulungagung sangat berperan dalam upaya pengembangan usaha yang mereka jalani saat ini, mulai dari mendapat ilmu baru dan cara menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Mereka merasa semakin termotivasi dan semakin berkomitmen dengan usaha yang mereka jalani untuk lebih berkembang lagi.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, dan Moehammad Soe'oad Hakam dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan

²⁹ Wawancara dengan Mbak Eka Yuli Agustina selaku Alumni Pelatihan pada tanggal 27 Maret 2021 pukul 10.05 WIB

³⁰ Wawancara dengan Mbak Fesabel Nurrohmah selaku Alumni Pelatihan pada tanggal 27 Maret 2021 pukul 10.25 WIB

Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). Pada penelitian ini diterangkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu tenaga kerja untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.³¹

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung selain melakukan pemberdayaan juga sebagai jembatan bagi peserta pelatihan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung juga akan membantu memasarkan produk diberbagai tempat dan kegiatan bagi peserta yang melakukan kegiatan produksi. Pihak lembaga akan mengikutkan peserta pelatihan pada kegiatan usaha mikro kecil menengah (UMKM) dan industri kecil dan menengah (IKM) hal ini cukup membantu para peserta dalam memasarkan produknya. Dan pihak UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung juga mendatangkan pemateri dari luar untuk mengurus PIRT dan BPOM.³²

Setelah pelaksanaan pelatihan pihak UPT Balai Latihan Kerjama Tulungagung melakukan monitoring kepada alumni pelatihan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas tenaga kerja setelah adanya pelatihan dan perkembangan usahanya. Bentuk pendampingan dari UPT BLK Tulungagung setelah pelatihan diantaranya dengan dibentuknya grup

³¹ Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, dan Moehammad Soe'oeod Hakam, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2013. hal. 5.

³² Wawancara dengan Mbak Eka Yuli Agustina selaku Alumni Pelatihan pada tanggal 27 Maret 2021 pukul 10.05 WIB

whatsapp alumni pergelombang. Sehingga dengan dibuatnya group tersebut dapat dijadikan wadah bertukar pikiran dan pengalaman antar pengusaha.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Suherman dalam bukunya Daman. Suherman menjelaskan bahwa monitoring dapat diartikan sebagai suatu kegiatan, untuk mengikuti perkembangan suatu program yang dilakukan secara mantap dan teratur serta terus menerus.³³

Penelitian dan teori diatas sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Eka Widiasih dan Tri Suminar dengan judul “Monitoring Dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi Di Mitra Batik Desa Bentar Kabupaten Brebes)”. Dalam penelitian ini menjelaskan monitoring dilakukan untuk mengawasi perkembangan para peserta apakah telah sesuai dengan target yang direncanakan.³⁴

³³ Daman, *Monitoring dan Supervisi Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, (Semarang: UNNES PRESS, 2012), hal. 3.

³⁴ Eka Widiasih dan Tri Suminar “Monitoring Dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi Di Mitra Batik Desa Bentar Kabupaten Brebes)”, *Journal of Nonformal Education*, Vol.1, No.1, 2015. hal.7.