

BAB V

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Tentang Faktor Yang Mendukung Sistem Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Menjalankan Program Pelatihan Peningkatan Kualitas Kompetensi SDM Tenaga Kerja

a. Faktor Instruktur Yang Kompeten

Keberadaan instruktur dengan jumlah yang memenuhi dan memiliki kualitas pengetahuan dan pengalaman dibidangnya sangatlah mempengaruhi tingkat penyampaian materi dan pembimbingan selama proses praktek berlangsung. Untuk jumlah keseluruhan instruktur di BLK Tulungagung saat ini 19 orang, dari instruktur yang sudah ASN ada 9 orang sedangkan untuk asisten instruktur ada 10 orang. Pendidikan minimal para instruktur tersebut setidaknya pada jenjang DIII. Instruktur dalam pelatihan terbagi atas instruktur muda dan instruktur madya. Yang membedakan antara keduanya yakni bisa dari jenjang pendidikan, pengalamannya dan/ kepangkatannya. Seperti yang diterangkan dalam teori yakni instruktur yang telah mencapai prestasi tertentu melalui jenis kegiatan tertentu dengan menggunakan angka kredit sebagai salah satu syarat untuk usul kenaikan pangkat.¹ Ruang jabatan para instruktur sudah masuk kedalam golongan jabatan III dan IV.

¹ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Prodi FTIK UIN Sunan Kalijaga, 2017), hal. 68.

Instruktur yang telah ASN di BLK Tulungagung merupakan instruktur yang ditunjuk langsung oleh pemerintah pusat (KEMNAKER) ataupun pemerintah daerah seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Untuk menjadi seorang instruktur diharuskan mempunyai sertifikat profesi dari LSP sesuai bidang yang diampunya. Dalam beberapa kelas kejuruan dengan jumlah masing-masing kejuruan maksimal 16 siswa terdapat 1-3 instruktur, terdiri dari instruktur yang ASN beserta asisten instruktur yang mendampingi siswa.

b. Faktor Siswa Pelatihan

Faktor siswa yang merupakan elemen SDM yang harus ada dalam pelatihan sangat menentukan juga akan keberhasilan pelatihan dapat tercapai dengan efektif. Faktor siswa yang ditunjukkan adalah seberapa kuat dorongan yang ditimbulkan siswa sebagai motivasi siswa untuk memutuskan mengikuti pelatihan di BLK Tulungagung. Motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan dan ketekunan untuk mendalami minat, mengasah bakat, dan memanfaatkan potensi lain yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau adanya dorong untuk melakukan suatu

pekerjaan.² Motivasi secara masif dapat merubah kelakuan atau sikap seseorang dalam kesehariannya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow tentang hirarki motivasi yang didasarkan pada kebutuhan manusia dari yang paling rendah hingga kebutuhan paling tinggi, antara lain:³

1. Kebutuhan fisiologikal: kebutuhan dasar yang paling rendah dari manusia, misalnya kebutuhan rekreasi.
2. Kebutuhan keselamatan: setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi selanjutnya muncul kebutuhan keselamatan dan rasa aman, misalnya memiliki asuransi.
3. Kebutuhan berkelompok: keinginan untuk bergaul dengan masyarakat, keinginan untuk mendintai dan dicintai, misalnya membina keluarga.
4. Kebutuhan penghormatan: kebutuhan untuk berprestasi, misalnya mendapatkan penghargaan.
5. Kebutuhan katualisasi diri: kebutuhan akan katualisasi diri dan realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi, misalnya keinginan untuk mengoptimalkan potensi diri secara kreatif dan mencapai taraf hidup yang sempurna.

Apabila melihat dari teori hirarki tersebut menyatakan bahwa pada aspek kebutuhan katualisasi manusia merupakan yang paling

² Kompri, *Belajar; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), hal. 109

³*Ibid.*, hal. 110.

tinggi dari kebutuhan-kebutuhan lainnya, yakni berupa kebutuhan untuk merealisasikan diri dalam wujud pengoptimalan potensi diri secara kreatif dengan harapan mencapai taraf hidup yang sesuai dengan keinginan sehingga dapat dikatakan untuk mencapai taraf hidup yang sempurna. Jadi motivasi erat kaitannya dengan sikap yang direpresentasikan dalam kehidupannya, menimbulkan perbedaan antar siswa pasca lulus dari pelatihan.

c. Faktor Pembiayaan Pelatihan

Biaya yang digunakan dalam memenuhi kebutuhan pelatihan yakni dana APBN dan APBD yang digunakan untuk pembelanjaan seragam, modul, bahan praktek konsumsi tiap harinya dan kebutuhan perlengkapan siswa dalam pelatihan. Pelatihan yang menggunakan dana pemerintah yakni hanya pada pelatihan institusional dan *Mobile Training Unit* (MTU) saja. Sedangkan untuk pelatihan swadana menggunakan dana yang disediakan oleh pihak ketiga yang bekerjasama dengan BLK Tulungagung untuk menjalankan pelatihan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Misbah yakni untuk mencukupi kebutuhan pelatihan dengan menggunakan anggaran yang bersifat rutin dari pemerintah (APBN/APBD), dana anggaran proyek, dan usaha lain yang bersifat sah dan halal serta tidak mengikat.⁴

⁴ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan,...*, hal. 47.

Jumlah kisaran dana yang dikeluarkan pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi untuk pelatihan berbasis kompetensi tersebut selalu berbeda tiap tahunnya. Dana tersebut dikelola oleh bendahara beserta staff pembantu digunakan BLK setiap tahunnya untuk pembiayaan 34 paket kejuruan pelatihan BLK Tulungagung dalam satu tahunnya. Dan untuk pelatihan swadana bersifat temporer tergantung juga pada jumlah siswa yang dilatih.

d. Faktor Kurikulum Pelatihan

Kurikulum merupakan segala sesuatu yang diupayakan oleh suatu lembaga bagi siswanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Bagian lain dari kurikulum adalah langkah perencanaan untuk kelengkapan pengaturan pelaksanaannya, seperti struktur program, kalender pendidikan, jadwal pembelajaran, program tahunan dan semester, program mingguan dan harian, serta rencana perpokok materi.⁵ Pemakaian kurikulum pelatihan harus searah dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan oleh pemerintah, kurikulum yang disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Yang dimaksud dengan kurikulum nasional adalah kurikulum yang dibakukan secara nasional dan berlaku untuk seluruh Indonesia.⁶ Sehingga kurikulum SKKNI juga berlaku di BLK lain seluruh Indonesia.

⁵ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Prodi FTIK UIN Sunan Kalijaga, 2017), hal. 111

⁶ Ibid. hal 43.

Pemberlakuan kurikulum yang berstandarkan SKKNI ini dilakukan kurang lebih sekitar tahun 2003. Kurikulum di BLK Tulungagung mencakup 23 jurusan yang memisahkan antara teori sebanyak 30% dan 70% praktek dari pelatihan dengan keseluruhan durasi jam pelatihan. Pemisahan ini bertujuan untuk memberikan keseimbangan antara teori dengan keterampilan dalam menerapkan teori tersebut. Pelatihan yang merupakan pendidikan non-formal ini lebih memfokuskan pada kinerja yang bersifat praktis bertujuan agar sesuai dengan kebutuhan kinerja dilapangan.

Sesuai dengan teori dari Oemar Hamalik bahwa kurikulum pendidikan dan pelatihan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:⁷

- 1) Menitikberatkan kemampuan individual para pesertanya.
- 2) Pengalam belajar atau latihandiperoleh secara umpan balik.
- 3) Program dilkat dan tujuan merupakan satu komponen.
- 4) Menekankan pada syarat kelulusan.
- 5) Proses belajar diwujudkan dalalm bentuk paket belajar (modularisasi).
- 6) Keberhasilan mengikuti diklat menjadi tanggung jawab peserta diklat (siswa).
- 7) Evaluasi terhadap peserta lebih banyak dalam situasi lapangan.
- 8) Materi atau bahan diklat banyak disusun dalam bentuk paket atau modal program.

⁷ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan,...*, hal. 65.

9) Program diklat merupakan upaya peningkatan dan pembinaan karier profesional.

10) Program diklat dilaksanakan secara bertahap, bergilir dan berkesinambungan.

Sedangkan untuk penyediaan waktu tergantung jurusan pelatihan yang ada mulai dari 140-480 jam pelatihan. Dengan adanya pengalokasian waktu yang baik diharapkan pelatih dapat mempertimbangkan jumlah kompetensi dasar, keluasan, kedalaman, tingkat kesulitan, dan tingkat kepentingan kompetensi. Penentuan durasi pembelajaran tersebut sesuai dengan teori yang memuat tentang pembuatan materi yakni dalam bentuk deskripsi dan penjabaran, disampaikan dengan metode yang akan digunakan serta disesuaikan dengan waktu atau sesi yang diprogramkan.⁸ Oleh sebab itu keberadaan kurikulum sangat mendukung pelatihan sesuai dengan teori bahwasannya kurikulum merupakan faktor utama penunjuk tujuan, penentu proses pembelajaran dan merupakan kunci dari pemilihan materi pembelajaran.⁹

e. Faktor Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang disediakan pemerintah dalam BLK Tulungagung agar terlaksana pelatihan sesuai standar yakni dengan disediakan fasilitas seperti gedung, ruang kelas dan ruang praktek, peralatan, dan

⁸ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan,....*, hal. 147.

⁹ Cucu Sutarsyah, *Pendidikan Di Indonesia; Permasalahan Dan Solusinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), hal. 144

sebagainya. Kelengkapan dan kelayakan dari fasilitas yang diberikan sangat mempengaruhi kualitas pelatihan. Upaya yang telah dilakukan BLK Tulungagung untuk menjaga mutu pelatihan pada fasilitas pelatihan yakni berupa perawatan, perbaikan dan pengadaan alat. Kurang lebih seperti yang termuat dalam teori upaya meningkatkan proses pembelajaran berjalan optimal akan lebih baik jika memperhatikan administrasi sarana dan prasarana/fasilitas mencakup: (a)perencanaan (kebutuhan dan anggaran) dan pengadaan, (b)penyimpanan dan penyaluran, (c)pendayagunaan, (d)pemeliharaan, dan (e)investasi dan penghapusan.¹⁰

f. Faktor Evaluasi dan Sertifikasi

Evaluasi di BLK Tulungagung merupakan kegiatan timbal balik dari siswa dan pelatih serta supervisor tentang keseluruhan kegiatan pelatihan yang telah berjalan. Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan oleh Rozalena dan Sri bahwa pada pelatihan harus meliputi partisipasi, repetisi, relevan, umpan balik, dan transparan.¹¹

Setelah tahap analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, implementasi dilakukan maka tahap akhir selanjutnya adalah evaluasi pelatihan. Kegiatan evaluasi pelatihan tiap kejuruan sama yakni dengan pengisian form evaluasi penilaian oleh instruktur pelatih dilihat dari keseharian siswa, kehadiran siswa, kinerja siswa dan seterusnya sampai siswa tersebut dinyatakan kompeten. Evaluasi pelatihan

¹⁰ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*,..., hal. 27.

¹¹ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*,..., hal. 147.

tersebut dapat berupa uji tulis, lisan dan praktek. Jika dinyatakan terdapat salah satu aspek penilaian yang belum kompeten maka dilakukan pengulangan hingga dinyatakan kompeten. Hal tersebut mengacu pada teori penilaian yang menekankan pada sifat subjek, efisiensi dan kemampuan dengan tujuan untuk mempersiapkan diri subjek untuk bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dimasa mendatang.¹²

Kemudian sertifikasi disini ikut mendukung dan berguna bagi siswa yang dinyatakan telah lulus dalam pelatihan agar dapat digunakan sebagai kredibilitas kompetensi mereka. Selaras dengan yang dikatakan dalam teori bahwasannya sertifikasi kompetensi diberikan oleh penyelenggara dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.¹³ Sertifikasi yang diberikan oleh BLK Tulungagung untuk semua siswa yang lulus pelatihan dan sertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) menawarkan uji kompetensi tingkat nasional secara gratis yang diadakan langsung dari pusat hanya pada kejuruan tertentu.

¹² Ali Chaerudin, *Manajemen pendidikan dan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), hal. 25.

¹³ Maswardi Muhammad Amin, *Manajemen Mutu; Aplikasi Dalam Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), hal. 68.

2. Pembahasan Tentang Hambatan Dalam Faktor Pendukung Sistem Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK)Tulungagung

a. Faktor Instruktur Pelatihan Yang Kompeten

Instruktur pelatihan adalah orang-orang yang memiliki keahlian dan kemahiran karena memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Instruktur yang kompeten adalah instruktur yang mampu menjalankan proses mengajar dengan baik tanpa kekakuan, mampu mengarahkan peserta didik dalam berperilaku.¹⁴ Sebagai syarat yang harus dimiliki seorang instruktur pelatihan diantaranya kompetensi, kredibilitas, dan kapabilitas dibidang masing-masing; kemampuan komunikasi, koordinasi dan *update* terhadap teknologi yang menunjang profesinya; serta memiliki jaringan (*network*) yang sudah terbangun atau pegalaman bertemu dan bergaul dengan orang-orang dibidang yang sama.¹⁵ Namun teori tersebut lebih condong menjelaskan syarat atau kriteria secara umum, sedangkan syarat seorang instruktur di BLK Tulungagung yakni diharuskan memiliki kompetensi teknis dan kompetensi metodologi dibuktikan sertifikat. Dua syarat tersebut menjadi hal yang utama sebagai pendukung agar dapat menjadi instruktur yang kompeten dalam pelatihan di BLK. Tugas para

¹⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktek*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 83.

¹⁵ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan,.....*, hal. 144.

instruktur pelatihan BLK yakni mengajar dan melatih siswa baik pada tingkatan dasar (*basic*), tingkat menengah sampai ke tingkat mahir.

Selain faktor pendukung dari seorang instruktur diatas ditemukannya kendala yang diakibatkan dari kuantitas instruktur yang melatih. SDM instruktur di BLK Tulungagung sudah banyak yang pensiun dan beberapa instruktur yang masih bertahan mengeluhkan kurangnya jumlah pelatih. Hal itu disebabkan dalam satu tim pelatih tiap kejurumannya terdapat pembagian tugas dan *jobdisk*. Misalnya pembagian tugas melatih untuk tahap APBN, APBD dan MTU serta pembagian *jobdisk* untuk pembuatan silabus ataupun pembagian instruktur pelatih yang sesuai dengan sub-bidang ajarnya. Dari hal tersebut jumlah instruktur dirasa 3 orang instruktur dalam satu kejuruan belum cukup mengingat dalam satu kejuruan terdiri dari beberapa sub-kejuruan bidang.

b. Faktor Siswa Pelatihan

Karakter siswa yang menunjukkan minat dan keseriusan dalam menjalani pelatihan menjadi faktor pendukung selama pelatihan berlangsung apalagi didukung dengan potensi yang dimiliki seperti dari segi modal atau sebelumnya sudah memiliki rintisan usaha. Mayoritas motivasi yang mendasari siswa untuk mengikuti pelatihan adalah keinginan supaya bisa berdikari dengan wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang ia dapatkan nantinya. Dorongan tersebutlah yang memutuskan tindakan seseorang untuk mengambil langkah

perubahan. Walaupun tetap ada beberapa siswa yang kurang dalam hal potensi atau bakat dalam artian mengikuti pelatihan dari nol akan tetapi hal itu tergantikan dengan minat atau keseriusan mereka selama pelatihan. Harapan usai pelatihan siswa telah mempunyai bekal ilmu dan memperoleh sertifikat sebagai tanda pengakuan kompetensinya serta pemerintah ternyata juga masih memberikan pesangon yang bisa digunakan sebagai modal mereka. Dengan adanya motivasi kuat siswa akan dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi seseorang seperti 9 dimensi peningkatan kompetensi dari *profilor wheel*, meliputi keterampilan administratif, keterampilan komunikasi, keterampilan interpersonal/hubungan sosial, keterampilan kepemimpinan, keterampilan memotivasi, keterampilan organisasi, keterampilan strategi organisasi, keterampilan manajemen diri, dan keterampilan dalam berpikir.¹⁶

Dilain sisi masih ditemukannya hambatan dari faktor siswa yang penyebab masalahnya berupa ketidakterdisiplinan dan ketidakkonsistenan siswa dalam mengikuti pelatihan. Tidak semua siswa bisa memiliki sikap disiplin dalam kehadiran selama pelaksanaan pelatihan. Dan tidak semua siswa dapat dengan konsisten akan pilihannya mengikuti pelatihan sampai akhir tahap pelatihan. Sesuai dengan teori Kompri yang menyatakan kedisiplinan siswa tercermin dalam perilaku siswa yang sesuai dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku,

¹⁶ Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), hal. 43-49.

sehingga kedisiplinan berdampak pada keefektifan tugas dan pelaksanaan tanggung jawab secara penuh. Siswa akan lebih giat dan memiliki motivasi yang tinggi apabila didukung oleh lingkungan yang kondusif.¹⁷ Hal tersebut selain berimbas pada siswa itu sendiri juga dapat merugikan BLK Tulungagung, karena data yang akan digunakan BLK sebagai laporan ke pemerintah atas terlaksananya pelatihan tidak dapat dimanipulatif begitu saja. Jadi bagi siswa yang berhenti ditengah-tengah pelatihan dapat menyulitkan proses validasi data siswa oleh BLK Tulungagung sebagai laporan pertanggungjawaban ke pemerintah. Walaupun memang terdapat konsekuensi bagi siswa yang akan memutuskan berhenti mengikuti pelatihan yang termaktub dalam surat perjanjian bermaterai yang diserahkan kepada BLK Tulungagung. Akan tetapi kebijakan *preventive* tersebut tidak bisa selalu mengikat pilihan siswa untuk terus lanjut pelatihan hingga selesai atau memilih berhenti dengan suatu alasan. Kemudian bagi siswa yang sering absen melebihi jatah perizinan dengan alasan yang tidak dapat ditoleransi misalnya izin sakit akan berpengaruh pada kelulusan siswa. Sebab kembali pada fungsi pelatihan yaitu mendidik siswa yang memiliki kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap supaya lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan.

¹⁷Kompri, *Belajar; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta; Media Akademi, 2017), hal. 248

c. Faktor Pembiayaan Pelatihan

Anggaran APBN dan APBD yang disiapkan pemerintah untuk mendanai pelatihan institusional dan *Mobile Training Unit* (MTU) walaupun dikeluarkan secara rutin setiap tahunnya akan tetapi jumlah nominal selalu tidak sama. Hal tersebut akan mempengaruhi jumlah paket pelatihan yang akan dilaksanakan. Anggaran pemerintah di tahun 2021 baik APBN ataupun APBD masing-masing sebanyak kurang lebih 1 miliar rupiah hanya diperuntukkan 34 paket pelatihan. Anggaran pemerintah menjadi faktor pendukung pelatihan karena menjadi satu-satunya sumber pendanaan rutin untuk pelatihan institusional dan *Mobile Training Unit* (MTU). Dan menjadi penghambat pelatihan karena ketidakpastian jumlah anggaran yang diterima BLK dan ketergantungan BLK terhadap pendanaan pemerintah sebab hanya sebagai unit pelaksana teknis pelatihan dari pemerintah provinsi. Demikian juga untuk pembiayaan pelatihan swadana yang relatif jumlahnya tergantung seberapa banyak jumlah siswa yang akan dilatih oleh BLK Tulungagung. Dari penjelasan tersebut hambatan dalam pembiayaan terdapat pada keterbatasan BLK dalam mendapatkan anggaran dana untuk pelaksanaan pelatihan baik itu pelatihan institusional, MTU, dan swadana karena terbatas dari anggaran yang diturunkan oleh pemerintah dan pihak yang mengajukan kerjasama untuk mengadakan pelatihan sehingga entah itu jumlah anggaran oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan atau

belum bagaimanapun pelatihan harus tetap dilaksanakan. Selaras dengan penelitian oleh Aditya Arie Negara¹⁸ yang juga menyatakan adanya keterbatasan anggaran pelatihan sehingga berakibat pada kelengkapan sarana pelatihan.

d. Faktor Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan BLK Tulungagung yang berstandartkan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKNNI) yang berasal dari pusat dimana manajemen jam pelatihan ditetapkan dalam silabus dikatakan sudah cukup bagi siswa untuk menampung materi dan praktek yang diberikan oleh instruktur. Standart kurikulum tersebut menjadi pendukung dalam pelatihan karena tidak adanya perbedaan antar BLK diseluruh Indonesia, pelatihan yang memang difokuskan secara aplikatif dengan 70% pada praktek siswa. Hal tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nadirotin yang menyatakan bahwa muatan materi kurang aplikatif¹⁹, padahal jelas dari banyaknya jurusan yang terdapat di BLK Tulungagung secara keseluruhan mengedepankan pengaplikasian daripada teori yakni hingga 70% digunakan untuk praktek.

Namun yang dapat menjadi penghambat apabila terdapat siswa yang merasa durasi pelatihan yang ditetapkan masih kurang untuk kebutuhan siswa dalam memahami teori dan menjalankan praktek

¹⁸Aditya Arie Negara, Skripsi: *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Membatik Di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul*, (Yogyakarta: UNY, 2013), hal. 150.

¹⁹Siti Nadirotin, Skripsi: *Peran UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam Penyiapan Tenaga Kerja Yang Kompeten Dalam Rangka Menghadapi MEA di Tulungagung*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), hal.88.

baik itu disebabkan kemampuan siswa tersebut atau disebabkan dari ketidakhadiran siswa dalam pelatihan. Ketidakhadiran siswa mengakibatkan tertinggalnya penyampaian materi pelatihan karena setiap harinya materi selalu berganti. Karena itulah semua tergantung dengan kesanggupan siswa untuk mengikuti instruksi dari pelatih dan konsisten mengikuti pelatihan sampai selesai.

e. Faktor Fasilitas Pelatihan

Apabila dilihat secara umum fasilitas yang disediakan oleh pemerintah di BLK Tulungagung sudah masuk kategori lengkap dan masih berfungsi dengan baik, misalnya keadaan gedung yang masih sangat layak pakai demikian juga fasilitas lain yang secara tidak langsung birimbab pada siswa saat proses pelatihan misalnya asrama, tempat ibadah dan sebagainya. Akan tetapi jika dilihat lebih mendetail tiap kejuruan terkait mesin ataupun peralatan masih terdapat kekurangan, misalnya mesin yang memerlukan peremajaan karena sudah kuno. Belum tersedianya mesin atau alat yang terbaru dapat menghambat kemajuan pelatihan karena kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia kerja. Sedangkan seiring berjalannya waktu pekerjaan dituntut untuk lebih modern dan lebih praktis sehingga akan lebih baik apabila mesin atau peralatan dalam pelatihan menyelaraskan hal tersebut. Kekurangan dalam modernisasi sarana pelatihan juga termaktub dalam penelitian oleh Nikmatul Abidah yang

menyebutkan adanya fasilitas yang belum sesuai dengan perkembangan teknologi.²⁰

Untuk solusi ataupun alternatif yang dilakukan para instruktur yakni dengan memanfaatkan alat maupun mesin seadanya dan memaksimalkan penggunaannya supaya pelatihan tetap berjalan sebagaimana mestinya dan target pemerintah dalam mengentaskan pengangguran melalui pelatihan berbasis kompetensi tetap terlaksana. Selain itu setiap ada pemberitahuan dari pemerintah untuk pengadaan alat atau mesin, tiap tahunnya mengajukan proposal pengadaan. Namun, belum tentu semua permintaan diterima dan hanya beberapa yang telah diturunkan ke BLK Tulungagung karena kewenangan untuk pembelanjaan tersebut tetap ditentukan pemerintah, BLK Tulungagung hanya menerima pengadaan dalam bentuk barang. Hal itu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan pihak BLK khususnya instruktur dengan barang yang disediakan sebab bisa jadi barang tersebut kurang fleksibel dengan keadaan dilokasi pelatihan.

f. Faktor Evaluasi dan Sertifikasi Pelatihan

Evaluasi menjadi faktor pendukung pelatihan karena membantu dalam menentukan kelulusan tiap siswa karena evaluasi tersebut memang diperuntukkan bagi proses penilaian siswa selama pelatihan. Karena bersifat murni dari kualitas yang dihasilkan siswa dalam pelatihan, evaluasi dilakukan apa adanya oleh instruktur dengan

²⁰ Nikmatul Abidah, Skripsi: *Peran Program Pelatihan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik Di UPT BLK Tulungagung*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung. 2020), hal. 131.

mengedepankan kompetensi tiap siswa. Apabila terdapat kekurangan dari beberapa aspek penilaian maka akan berpengaruh pada kelulusan siswa itu sendiri. Dan proses sertifikasi oleh BLK Tulungagung juga hanya diperuntukkan bagi siswa yang dinyatakan lulus pelatihan. Sehingga bisa dikatakan tidak terdapat penghambat bagi BLK untuk menjalankan proses evaluasi dan sertifikasi.

Dari uraian penjelasan diatas membuktikan bahwa BLK Tulungagung memang konsisten dalam memperbaiki kualitas SDM hingga menjadi SDM yang potensial sehingga tidak termasuk dalam kategori yang dinyatakan dalam penelitian oleh Rakhma Dian Sari²¹ bahwa beberapa lembaga pelatihan dalam melaksanakan pelatihan cenderung hanya didasarkan pada pemenuhan tuntutan kebijakan yang bersifat formal dan bersifat rutin.

Hambatan ditemukan dalam proses sertifikasi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang bekerjasama dengan BLK Tulungagung dimana tidak semua siswa bisa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti uji kompetensi (UJK) dan mendapatkan sertifikat langsung dari pusat. Walaupun BLK yang menyiapkan SDM untuk diujikan namun hanya pada kejuruan yang diminta LSP saja karena menyesuaikan anggaran pemerintah yang tersedia. Hanya siswa dari kejuruan otomotif, pertanian, menjahit, dan komputer saja.

²¹Rakhma Dian Sari, "Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 4, No. 2, Mei-Agustus 2016; 107-115, hal 108-109.