

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPT BLK Tulungagung**

Sebagai lembaga pelatihan milik provinsi, UPT BLK Tulungagung memiliki tugas mempersiapkan tenaga kerja untuk mendapatkan keterampilan atau keahlian agar lebih siap dan memenuhi kualifikasi pasar kerja. Pelatihan yang diselenggarakan selama 10x8 jam pelajaran ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah pusat melalui BLK untuk meningkatkan kompetensi, dan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan dengan membekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun bekal untuk menjalankan usaha mandiri (berwirausaha) demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran terdidik di Kab. Tulungagung.

Adapun faktor pendukung untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi diperlukan suatu upaya yang nyata serta berkesinambungan baik oleh pemerintah, masyarakat, maupun oleh swasta. Balai Latihan Kerja Industri Wilayah Tulungagung sebagai bagian dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur memiliki peran untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan tenaga kerja Tulungagung melalui program pelatihan yang ditawarkan.

Berdasarkan temuan dari observasi dan wawancara di lapangan seperti yang dikatakan oleh Ibu Irma Fitria selaku Instruktur pelatihan menambahkan bahwa sebagai tahap akhir dari kegiatan pelatihan, peserta pelatihan wajib mengikuti uji kompetensi sebagai penentu apakah peserta tersebut pantas dinyatakan berkompeten atau tidak. Apabila memang layak diakui, pihak UPT Pelatihan Kerja Tulungagung akan menerbitkan sertifikat kompetensi untuk dia agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sendiri terdapat berbagai jenis pelatihan yang dibedakan menjadi 3 kategori berdasarkan pengadaan sumberdananya, antara lain:

a. Pelatihan Keterampilan Institusional

Pelatihan Keterampilan institusional merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan sumber pendanaan dari APBN maupun APBD. Pelatihan ini menggunakan fasilitas pelatihan yang berada di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Peserta yang akan mengikuti pelatihan ini mendatangi lembaga penyelenggara untuk mengikuti pelatihan berupa pendalaman materi di kelas-kelas yang telah tersedia.

b. Pelatihan Keterampilan Non Institusional

Pelatihan non institusional atau lebih dikenal dengan *Mobile Training Unit* (MTU) atau pelatihan keliling adalah

program pelatihan keterampilan tenaga kerja yang diselenggarakan di luar Instansi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. MTU ini adalah pelatihan kerja keliling dengan menggunakan armada mobil yang berisi alat-alat kerja untuk praktek keterampilan dengan mendatangi tempat pelatihan tersebut. Titik lokasi penyelenggaraan pelatihan di berbagai kecamatan, desa-desa, maupun pinggiran kota di wilayah Kabupaten Tulungagung. Program pelatihan ini bertujuan meningkatkan produktivitas dan keterampilan masyarakat desa, mendorong pertumbuhan ekonomi di pedesaan, dan meningkatkan kesadaran warga akan pentingnya peningkatan keterampilan untuk memasuki pasar kerja.

c. Pelatihan Kerjasama/Swadana

Pelatihan swadana adalah pelatihan yang dibiayai peserta pelatihan atau pihak ketiga dengan tarif yang didasarkan pada Peraturan Kabupaten Tulungagung tentang Retribusi Pelatihan Kerja Swadana pada UPT Pelatihan Kerja.

Program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Tulungagung bertujuan agar masyarakat mempunyai peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Seperti memiliki pengetahuan tentang manajemen, baik waktu maupun *human resource*, memiliki keterampilan menghadapi berbagai macam resiko, memiliki keterampilan mengendalikan diri sendiri,

memiliki sikap tahan banting, rela berkorban, komitmen serta bertanggungjawab.<sup>95</sup> Sehingga hasil dari pelatihan ini dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan dapat diaplikasikan dalam pengelolaan usaha yang ditandai dengan melakukan wirausaha atau bentuk lainnya. melalui pemanfaatan potensi sumber daya alam yang ada di lingkungan sekitar seperti di bidang otomotif.

Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan institusional dan non institusional berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dengan dasar hukum Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dengan dasar hukum Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Sumber pendanaan dari APBN terbagi menjadi dua, yakni Rupiah Murni (RM), dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sedangkan pendanaan APBD berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Tulungagung. Sehingga pelatihan yang dibiayai oleh dana APBN maupun APBD tidak dipungut biaya (gratis).

Terdapat beberapa perbedaan dalam pelaksanaan program pelatihan keterampilan dari jenisnya. Pelatihan yang bersumber dari APBN merupakan program yang termasuk dalam tugas pembantuan yang diberikan

---

<sup>95</sup> R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) : Pendekatan Manajemen, dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 7-11.

pemerintah pusat pada pemerintah daerah, dengan jenis pelatihan berbasis kompetensi atau *Competence Based Training (CBT)*.<sup>96</sup>

Untuk mengetahui kesiapan dan bakat peserta pelatihan, dilakukan tes dasar tulis dan wawancara dengan instruktur pelatihan Otomotif. Hanya calon peserta yang telah mengetahui informasi dasar dan siap yang akan diloloskan untuk kemudian mengikuti pelatihan Otomotif. Kategori keinginan peserta melakukan pelatihan Otomotif didasarkan pada motivasi dan tujuan tertentu, teori motivasi mampu menjelaskan motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan usaha sebagai seorang wirausaha. Sesuai dengan pendapat Irawan dan Suparmoko dalam bukunya dengan judul *Ekonomi pembangunan mengenai teori motivasi tenaga kerja berprestasi yang meliputi motif berprestasi, motif berafiliasi, motif kekuasaan*.<sup>97</sup> Hal ini juga dijadikan sebuah materi pembahasan yang ada di UPT BLK Tulungagung. Beliau menjelaskan:

#### 1. Motif Berprestasi (*Need for Achivement*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan prestasi dan pengakuan dari keluarga dan masyarakat. Individu melakukan suatu tindakan karena didorong oleh keinginannya untuk meraih suatu prestasi yang gemilang. Karena segala daya upaya, usaha, perbuatan,

---

<sup>96</sup> Dokumen Internal UPT BLK Tulungagung

<sup>97</sup> Irawan, Suparmoko. *Ekonomi pembangunan*, (edisi pertama. Yogyakarta:BPFE. 2001). hal. 83

tindakan, tingkah laku, bahkan sikap, nilai-nilai hidup yang dimiliki oleh individu selalu diarahkan dalam rangkaian pencapaian suatu prestasi tertentu. Jadi ketika prestasi ini bisa diraih seorang individu. Individu akan merasa terpuaskan ketika ia berhasil mencapai prestasi yang mempunyai nilai lebih. Dia akan menjadi manusia yang maksimal dalam bertindak dan mencapai hasil yang maksimal pula.

## 2. Motif Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk berhubungan dengan orang lain secara sosial kemasyarakatan. Setiap tindakan, perilaku, atau sikap, nilai-nilai hidupnya berorientasi kepada hubungan sosial. Disatu sisi, individu yang termotivasi karena keinginan untuk bersosialisasi akan mempunyai dasar yang kuat untuk membentuk suatu tim kerja yang tangguh. Bentuk-bentuk relasi sosial yang menghasilkan tim kerja inilah yang sebenarnya merupakan relasi sosial yang produktif. Tetapi relasi sosial yang tidak mendorong terbentuknya tim kerja, maka inilah yang akan menimbulkan persoalan. Karena perilaku individu hanya berorientasi ke hal-hal yang tidak produktif.

### 3. Motif Kekuasaan (*Need for Power*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan kekuasaan atas sumberdaya yang ada. Peningkatan kekayaan, penguasaan pasar sering menjadi pendorong utama wirausaha melakukan kegiatan usaha. Tindakan individu dapat juga didasari oleh dorongan-dorongan untuk menanamkan pengaruhnya, yang bertujuan untuk menguasai orang lain. Di satu sisi, hal ini sangat diperlukan oleh seorang pemimpin. Karena salah satu tugas pemimpin adalah mempengaruhi orang lain. Namun demikian, keinginan untuk berkuasa ini akan menjadi persoalan tersendiri, ketika individu menggunakan label-label tertentu (jabatan, uang, sosial, ekonomi, pendidikan) untuk menanamkan pengaruhnya. Artinya, individu lebih senang menggunakan atribut-atribut yang menempel pada dirinya untuk berpengaruh, dibandingkan menggunakan prestasi yang dimilikinya. Yang ideal adalah ketika seseorang dengan prestasinya mampu mempengaruhi orang lain. Sehingga orang lain mengikuti dirinya bukan karena melihat dari label-label tersebut, tetapi karena ada suatu prestasi yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Hal ini akan dapat bertahan lama dibandingkan mengandalkan sesuatu yang sifatnya pemberian dari pihak luar, yang sewaktu-waktu dapat dicabut.

Dengan memberikan materi tersebut B. Budi Suhartoyo selaku instruktur pelatihan mengharapkan peserta pelatihan bisa bangkit untuk mengembangkan usahanya, sehingga mampu bersaing dengan pengusaha lainnya. Lembaga UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memberikan berbagai arahan dalam berbisnis dan memberikan pengetahuan tentang cara berbisnis, dengan demikian diharapkan dapat menerapkan materi yang telah diberikan ketika pelatihan dikejuruan Otomotif sehingga bisa diterapkan dunia usaha.<sup>98</sup>

Hal ini sesuai dengan teori S.Mulyadi dalam buku, Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, mengatakan bahwa tenaga kerja atau (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau dapat dikatakan jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>99</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan M Suparmoko, dalam buku Ekonomi Pembangunan adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*unlabor force*). Angkatan kerja (*labor force*) adalah

---

<sup>98</sup> Hasil wawancara dengan Bapak B. Budi Suhartoyo selaku Instruktur Pelatihan Otomotif di UPT BLK Tulungagung. Pada hari Senin, 20 November 2019.

<sup>99</sup> S.Mulyadi, Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, (Jakarta: RajawaliPers, 2012), hal. 59.

penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh (Irawan dan M Suparmoko).<sup>100</sup>

Dengan memberikan materi tersebut Bapak B. Budi Suhartoyo selaku instruktur pelatihan mengharapkan peserta pelatihan bisa bangkit untuk mengembangkan usahanya, sehingga mampu bersaing dengan pengusaha lainnya. Lembaga UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memberikan berbagai arahan dalam berbisnis dan memberikan pengetahuan tentang cara berbisnis, dengan demikian diharapkan dapat menerapkan materi yang telah diberikan ketika pelatihan dikejuruan Otomotif sehingga bisa diterapkan dunia usaha.

Sesuai dengan pernyataan dari Mas Bambang selaku alumni pelatihan kewirausahaan yang menyatakan alasannya mengikuti pelatihan adalah karena sebagai *freshgraduate* yang belum memiliki pekerjaan beliau sadar bahwa ijazah saja tidak cukup untuk berdikari, perlu adanya skill yang didampingi sertifikat pendukung untuk mengembangkan usaha yang sudah beliau miliki.<sup>101</sup>

Berdasarkan penjelasan dari wawancara tentang Instruktur pelatihan, dapat disimpulkan bahwa ketika memberi pengajaran dan pelatihan mudah

---

<sup>100</sup> Irawan, Suparmoko. Ekonomi pembangunan, (edisi pertama. Yogyakarta:BPFE. 2001). hal. 83

<sup>101</sup> Hasil wawancara dengan Mas Bambang selaku alumni pelatihan Otomotif pada hari Senin, 12 November 2019.

dipahami dan mampu menjelaskan kurikulum dengan baik, serta mempunyai strategi tertentu agar siswa tidak merasa bosan atau jenuh dengan materi yang disampaikan. Kebanyakan instruktur disini adalah mereka yang sudah memiliki pengalaman kurang lebih 10 tahun sebagai instruktur pelatihan, jadi sudah dikatakan baik dan mumpuni. Namun ada beberapa tenaga ahli yang masih menggunakan tenaga purna di sub kejuruan tertentu, alasannya karena dinilai lebih banyak pengalaman dan punya dedikasi yang tinggi untuk mengajar di lembaga UPT BLK Tulungagung.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Pramusiska Gumilar dengan judul Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (Ilmu Pemerintahan Fisip Undip Semarang) yang mengatakan instruktur lembaga BLK masih ada yang menggunakan tenaga yang sudah purna. Menurutnya BLK mengalami keterbatasan instruktur pelatihan harus mengundang instruktur dari luar dan atau meminta bantuan dari instruktur kejuruan lain yang dianggap mampu melaksanakan kegiatan pelatihan sesuai kurikulum yang ada.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Pramusiska Gumilar, Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (Ilmu Pemerintahan Fisip Undip Semarang),hal. 1

## **B. Kendala yang di hadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung**

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memiliki tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional melaksanakan pelayanan masyarakat berupa pelatihan dan sertifikasi dan kegiatan teknis penunjang berupa melaksanakan uji kompetensi. Selain melaksanakan pelatihan dan sertifikasi wirausaha, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung juga bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dengan rincian tugas UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sebagai tempat uji kompetensi (penyelenggara) dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.

Menurut Bapak Budi Suhartoyo selaku Instruktur Madya Otomotif UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, uji kompetensi ini merupakan salah satu bentuk upaya dari pemerintah untuk menyiapkan masyarakat menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 bekerjasama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dengan mengoptimalkan peran balai-balai pelatihan kerja dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Pelaksanaan uji kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sudah sangat baik. Dalam melaksanakan uji kompetensi, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung juga telah bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana mestinya.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Bapak B. Budi Suhartoyo selaku Instruktur Pelatihan Otomotif di UPT BLK Tulungagung. Pada hari Senin, 20 November 2019.

Seperti yang ditambahkan oleh Bapak Guntur Agung selaku KASI Pengembangan dan Pemasaran permasalahan yang ada pihak UPT. Pelatihan Kerja Tulungagung memberikan informasi kepada masyarakat mengenai peran, tugas, visi misi, dan program apa saja yang disediakan oleh UPT. Pelatihan merupakan Satuan Pendidikan Luar Sekolah (*nonformal*) yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan ide kreatif dan keterampilan untuk bekal dirinya sendiri. Salah satu pelatihan yang dikembangkan ialah dalam bidang otomotif. Pelatihan dibidang otomotif merupakan pelatihan life skill yang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap dan kemampuan yang memungkinkan warga belajar dapat hidup mandiri. Adanya pelatihan tersebut merupakan upaya yang dilakukan BLK Tulungagung untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dibidang otomotif yang tentunya membantu para tenaga kerja dalam mencari kerja, bekerja dan menciptakan lapangan kerja. Untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan tersebut bisa didapatkan secara online maupun offline. Dengan cara ini diharapkan masyarakat atau calon siswa peserta pelatihan di BLK mengetahui adanya pelatihan bagi wirausahawan khususnya di bidang otomotif untuk memudahkan membuka peluang usaha baru.

Jika menggunakan cara offline peserta dapat datang langsung ke UPT. Pelatihan Kerja Tulungagung dibagian Kios 3 in 1. Divisi kios akan memberikan informasi dan pengarahan dengan jelas. Sedangkan jika melalui online yaitu dengan mengunjungi situs web, facebook dan instagram

UPT. Pelatihan Kerja Tulungagung. Pada bulan ini UPT. Pelatihan Kerja Tulungagung memudahkan masyarakat untuk menghubungi via whatsapp dan nomor telepon lembaga dengan nomor yang sudah di publish di akun resmi UPT. Pelatihan Kerja Tulungagung. Strategi tersebut akan memudahkan masyarakat untuk mendapatkan informasi dimanapun dan kapanpun berada.

Kendala selanjutnya ada di bagian fasilitas, sarana dan prasarana umum memang tersedia di UPT Pelatihan Kerja, namun sarana pendukung semacam inkubasi bisnis belum tersedia. Hal ini menjadi penghambat tersendiri, di mana para instruktur tidak bisa mempraktekkan materi yang diberikan pada bidang kerja langsung, tetapi hanya melalui media komunikasi seperti melalui gambar, video, dan film. Padahal materi yang diberikan sudah disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Sedangkan dari usaha yang dijalankan para alumni ada juga beberapa kendala yang dialami, misalnya banyaknya kompetitor, kurangnya ilmu tentang strategi pemasaran dan sulitnya mendapat pinjaman modal.

Berdasarkan penelitian dan observasi di lapangan, 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 Propinsi. Hanya saja masih ada beberapa kendala yang dialami seperti kurangnya tenaga instruktur, keterbatasan instruktur pelatihan ini menyebabkan pihak UPT

BLK Tulungagung harus mengundang instruktur dari luar dan meminta bantuan dari instruktur purna yang dianggap mampu melaksanakan kegiatan pelatihan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang di katakan oleh Soleh dalam jurnal yang berjudul “Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia” menurutnya ada beberapa kendala atau permasalahan tenaga kerja di Indonesia yaitu:

**a) Daya saing tenaga kerja**

Dari berbagai servey yang dilakukan oleh BPS dapat disimpulkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia relatif masih rendah dibandingkan dengan daya saing negara tetangga. Rendahnya daya saing di sebabkan rendahnya mutu SDM sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kompetensi kerja dan kecocokan skill dengan kecocokan pekerjaan.

**b) Pasar kerja tenaga kerja**

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja,meski penambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan penambahan angkatan kerja. Kondisi menyebabkan kelebihan tenaga kerja (labour surplus economy). Disamping itu kondisi

pasar kerja juga pada pasar yang kurang berkualitas sehingga produktivitas dari tenaga kerja juga masih rendah.

**c) Hubungan industrial**

Masih belum terjalinnya hubungan Industrial antara pemerintah, pekerja dan perusahaan dengan baik. Mengakibatkan rendahnya daya saing tenaga kerja dan salah satu penyebab pengangguran. Hubungan industrial ini merupakan suatu sistim hubungan yang terbentuk antarapelaku dalam proses produksi barang dan dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh dan pemerintah. Permasalahannya hubungan industrial saat ini masih belum harmonis. Seperti : peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga kerja sama (LKS) bipartit, lembaga kerja sama (LKS) tripartit, peran SP/SB dan asosiasi pengusaha.

**d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja**

Pelaksanaan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan juga masih sangat rendah di Indonesia. Ini terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja, kerja lembur dan upah antara teanga kerja dan perusahaan.

### e) **Link and Matc**

Ketidak sesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga merupakan permasalahan dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Link and Matc merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link and Mach masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.<sup>104</sup>

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maesyarah<sup>105</sup> yaitu memberikan penjelasan bahwa peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka karenasangat membantu terutama untuk membangun karakter atau sifat dari peserta pelatihan,selain itu juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas tenagakerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu milik Febrina yaitu menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Balai

---

<sup>104</sup> Ahmad Soleh, Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di IndonesiaJurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 2 Juli 2017, Universitas Padjajaran, diakses pada 20 Mei 2021 : 15.57

<sup>105</sup> Maesyarah *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 1439 H / 2018. Hal.1

Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat akan lebih terlatih dan siap dengan adanya persaingan di dunia kerja.

### **C. Solusi dalam menangani kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPT BLK Tulungagung**

Jika dipresentasikan kegiatan pelatihan dari tahun 2014 sampai 2019 ini telah mencapai prosentase sekitar 80% dari target yang diharapkan, para alumni sudah mampu menjalankan dan memperbaiki usaha yang dijalankan sesuai materi yang dipelajari. Hal ini tentu tidak terlepas dari kebijakan pihak lembaga yang mewajibkan para peserta pelatihan kewirausahaan memiliki embrio usaha sebelum mereka mengikuti pelatihan. Sehingga pihak lembaga hanya sebagai fasilitator untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha yang sudah ada ini. Tentunya hal ini juga memberikan efek positif bagi setiap peserta maupun alumni. Karena disini tidak hanya pemberian materi, melainkan ada uji kompetensi dan sertifikasi. Hal ini yang sangat dibutuhkan dalam dunia usaha.

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung memiliki 64 jenis pelatihan yang tercover dalam 14 jenis program pelatihan yaitu: Mesin Produksi, Instalasi Pipa, Kerja Pelat, Pengecoran Logan, CNC, Las Industri, Fabrikasi, Las Bawah Air, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Alat Berat, Instalasi Penerangan, Instalasi tenaga, Otomasi Industri, Telekomunikasi, Instrumentasi dan Kontrol, Audio Video, Teknik Refrigirasi

Domestik, Teknik Tata Udara, Kontruksi Batu dan Beton, Kontruksi Kayu, Gambar Bangunan, Furniture, Kontruksi Baja Ringan, Pekerjaan Gipsun, Survei Pemetaan, Pembesian, Sekretaris, Administrasi Perkantoran, ICT for Secretary, Keuangan, Tata Niaga, Bahasa, Kewirausahaan, Networking, Teknisi Komputer, Computer Engineering, Pemrograman, Multimedia, Database, System Analyst, Graphic Design, Operator Komputer, Artificial Intellegence, IT Governmance, Public Relation, Menjahit, Teknik Bordir, Tenik Pola, Kecantikan Kulit, Kecantikan Rambut, Fashion Design, Fashion Teknologi, Mekanisasi Pertanian, Tanaman Pangan, Holtikultura, Mix Farming, Pengolah Tanah, Konservasi Lahan, Budidaya Tanaman, Pengolah Hasil Pertanian, Pengolah Hasil Perikanan, dan Pengolah Hasil Peternakan.<sup>106</sup>

Pelatihan Ortomotif sendiri dilaksanakan setiap tahun dengan beberapa gelombang, untuk tahun ini ada 8 gelombang dari sumber dana APBD yang diikuti oleh 20 peserta setiap gelombangnya. Setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan para siswa akan mendapatkan sertifikat dari UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung yang dapat menjadi bukti bahwa peserta tersebut pernah mengikuti kegiatan pelatihan dengan jurusan yang dipilih untuk kemudian dapat digunakan sebagai sertifikat pendamping kerja apabila memang dibutuhkan.

---

<sup>106</sup> Dokumen Internal UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

Sebagaimana disampaikan oleh Mas Bambang tentang manfaat beliau mengikuti pelatihan kewirausahaan. Dengan menerapkan materi yang diperoleh beliau mendapatkan materi kepemimpinan yang dapat dijadikan pedoman untuk menjadi pemimpin yang baik, mampu memahami karakter karyawan dan mampu menyelesaikan masalah yang beragam, selain itu beliau juga sangat bersyukur mendapat materi tentang bagaimana mengatur keuangan, sehingga dapat mengalokasikan dana untuk produksi dan dana pribadi dengan sangat baik.

Hal diatas sesuai dengan peran UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam segi pemberdayaan pengangguran terdidik, seperti pendapat Sarwono pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya masyarakat dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Keberdayaan masyarakat merupakan unsur dasar yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan, dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri untuk mencapai suatu kemajuan. Memberdayakan masyarakat berarti meningkatkan harkat dan martabat masyarakat yang dalam kondisi tidak mampu melepaskan diri dari kemiskinan dan keterbelakangan, dengan kata lain memberdayakan adalah memandirikan masyarakat.<sup>107</sup>

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung selain melakukan pemberdayaan juga sebagai penjemabatan bagi peserta pelatihan Otomotif, bentuk

---

<sup>107</sup> Sarlito Wirawan Sarwono, Teori- Teori Psikologi Sosial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hal.215

pendampingan dari UPT BLK Tulungagung setelah pelatihan diantaranya dengan dibentuknya grup whatsapp alumni pergelombang. Sehingga dengan dibuatnya group tersebut dapat dijadikan wadah bertukar pikiran dan pengalaman antar pengusaha. 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). Dengan demikian peserta pelatihan kewirausahaan dapat memasarkan produknya pada kegiatan tersebut.

Dengan mengikuti pelatihan kerja di UPT BLK Tulungagung ini, para pencari kerja dan para pengangguran terkhusus pengangguran terdidik dapat meningkatkan kualitas keterampilan kerjanya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang ada, atau paling tidak mereka mampu menciptakan pangsa pasar sendiri dengan berwirausaha secara mandiri. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Nurcahyani dengan judul Strategi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam Mengurangi Pengangguran dengan Berwirausaha, dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan diadakannya pelatihan kewirausahaan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung diharapkan dapat mengembangkan usahanya, sehingga hal ini dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Tulungagung.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> Kiki Nurcahyani, Strategi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Dalam Mengurangi Pengangguran Dengan Berwirausaha, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018).