# BAB V

# PEMBAHASAN

## A. Peran UPT PK Tulungagung dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif dalam menghadapi pasar bebas.

Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan badan serupa Balai Latihan Kerja di Indonesia, 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. John Madigan, wakil direktur SDM perusahaan asuransi Hartford, anggota kelompok TI 3500, telah menemukan pentingnya aktifitas pengembangan saat ia melakukan sebuah survei. Dari karyawan yang telah meninggalkan organisasi, "sembilan puluh persen orang yang berhenti atas kemauan sendiri mengungkapkan (kurangnya) pengembangan karier dan professional dan dukungan yang diberikan para manajer mereka dalam hal ini."[1]

1. Pelatihan

Berdasarkan teori yang diuraikan sebelumnya, dalam Pendidikan harus mengutamakan belajar siswa secara aktif. Guru hanya berperan sebagai fasilitator atau model pembelajaran seperti ini bisa disebut dengan proses pembelajaran individual. Menurut Drs. Muhammad Yunus, M.Si dalam Pendidikan terdapat beberapa langkah penting yang perlu dilakukan, yaitu:

a. Mengetahui minat, motivasi dan tujuan belajar siswa

[1] Gery Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta, PT INDEKS: 2005), hlm 52.

b. Mengetahui kesiapan siswa baik mental maupun pengetahuan

c. Mengetahui bakat siswa

d. Menentukan strategi belajar dan pembelajaran

Pada prakteknya, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung telah melaksanakan langkah-langkah diatas. Misalnya untuk mengetahui minat, motivasi dan tujuan belajar peserta pelatihan, pada lembar pendaftaran dibubuhkan kolom keinginan peserta setelah mengikuti pelatihan, apakah ingin bekerja atau membuka usaha sendiri. Untuk mengetahui kesiapan dan bakat peserta pelatihan, dilakukan tes dasar tulis dan wawancara dengan instruktur pelatihan masing-masing kejuruan. Sedangkan dalam menentukan strategi belajar dan pembelajaran, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung cenderung menggunakan metode yang telah digunakan pada pelatihan sebelumnya, kalaupun ada perubahan hanya sedikit sekali.

Pelatihan wirausaha di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung telah mencakup 3 aspek, yakni aspek kognitif melalui pembelajaran teori di dalam kelas, aspek psikomotorik melalui praktik yang dilakukan peserta pelatihan dalam usaha mereka dan aspek afektif melalui pemberian materi-materi tentang nilai-nilai etika dan religius pada saat penyampaian materi pokok di dalam kelas. Sedangkan untuk aspek keempat, yakni aspek intuisi, pelatihan wirausaha di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung belum memasukkan aspek ini dalam pembelajaran atau pelatihan wirausaha.

2. Sertifikasi

Menurut Senggono, sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang setifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.[2] Hal serupa juga dinyatakan oleh Bapak Hari Witono, Instruktur Madya Otomotif UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, sertifikasi pada peserta pelatihan dan peserta Uji Kompetensi bertujuan untuk menunjukkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh peserta. Tujuan ini berlaku untuk semua peserta pelatihan dan Uji Kompetensi, termasuk juga peserta pelatihan wirausaha dan Uji Kompetensi Wirausaha.

Senggono juga menyebutkan beberapa keuntungan sertifikasi yang bisa dinikmati oleh perusahaan (wirausaha), diantaranya:[3]

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

3. Uji Komopetensi

Selain melaksanakan pelatihan dan sertifikasi wirausaha, UPT Pelatihan Kerja Tulunggung juga bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dengan rincian tugas UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sebagai tempat uji

---

[2] Senggono, Keuntungan Sertifikasi Mengapa dan Apa Keuntungan Sertifikasi Kerja dalam http://bnsp.go.id/read/17/Keuntungan-Sertifikasi.html diakses hari Senin tanggal 05/03/2018

[3] *Ibid.*

kompetensi (penyelenggara) dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.

Menurut Bapak Hari Witono 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. Seperti yang dikatakan oleh Wayne F. Cascio di tahun 1995, beliau pernah mengatakan bahwa "suatu usaha untuk mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis dan permintaan dari suatu oraganisasi di masa yang akan datang, dan untuk mempersiapkan para karyawan agar dapat memenuhi kepuasan bisnis dari permintaan tersebut.[4]

## B. Peran UPT PK Tulungagung dalam menghadapi persaingan tenaga kerja di Pasar Bebas

Menurut Petter Senge, perbaikan pelayanan yang terus-menerus untuk orang lain, dengan menggunakan pembelajaran yang membangun dalam memecahkan masalah, akan membutuhkan kompetensi inti. Hal ini termasuk membangun visi bersama mengenai penguasaan personal dan bagaimana menciptakan kemampuan di

[4] Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,*(Jakarta, Rajawali: 2015), hlm 28.

masa yang aklan datang untuk bekerja dengan model mental, belajar tim di mana orang-orang saling membutuhkan dan dipikirkan sistem secara keseluruhan. Perbaikan yang terus-menerus merupakan sebuah hasil dari penyediaan lingkungan belajar yang tidak terlalu membatasi.[5] Dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Hari witono selaku Instruktur Madya Otomotif dan Ibu Mathelda lekatompessy selaku Instruktur Penyelia Kejuruan Menjahit dan hasil observasi peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa beberapa upaya UPT Pelatihan Pelatihan Kerja Tulungagung dalam memerankan sebagai Lembaga yang menyiapkan tenaga kerja untuk menghadapi MEA/pasar bebas diantaranya:

a. Bekerjasama dengan pihak ketiga dalam pendanaan selama pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung,
b. Bekerjasama dengan beberapa perusahaan baik di dalam maupun diluar Tulungagung dalam penyaluran alumni tenaga kerja,
c. Meningkatkan ketrampilan dan ilmu kepada siswanya, mengadakan pendaftaran online bagi calon peserta pelatihan,
d. Adanya pendanaan dari APBD dan APBN Tulungagung untuk pelatihan tanpa pungutan biaya.

Setiap usaha atau suatu upaya pasti tidak jauh dengan adanya hambatan, baik hambatan besar atau hambatan sepele. Hambatan-hambatan yang dialami oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung bukan untuk dihindari melainkan untuk diatasi. Untuk itu diperlukan usaha-usaha ekstra untuk memecahkan setiap hambatan yang datang. Dukungan dari dalammaupun dari luar UPT Pelatihan Kerja Tulungagung akan

---

[5] *Ibid,…hlm* 350

sangat membantu dalam memecahkan hambatan-hambatan tersebut. Dari hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam melaksanakan perannya dalam mewujudkan visi dan misinya, diantaranya:

a. Kurangnya keteladanan yang ditunjukkan para instruktur kepada peserta pelatihan.
b. Kurangnya daya serap materi oleh peserta pelatihan.
c. Materi pelatihan yang masih kurang lengkap dan aplikatif.
d. Kurangnya penyampaian informasi tentang manfaat sertifikasi.
e. Masih saja terdapat siswa yang menyepelekan pelatihan gratis.
f. Kurang minatnya siswa untuk disalurkan ke perusahaan di luar daerah Tulungagung.

Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang telah di paparkan oleh William H. Cunningham pada tahun 1996, beliau mengatakan "suatu proses analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan pengembangan sebuah program untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi tersebut. William F.Glueck pada tahun 1982, juga mengatakan "suatu proses dimana manajemen menentukan bagaimana organisasi seharusnya dapat berubah dari posisi tetap menjadi posisi yang diinginkan.[6]

[6] *Ibid,..* hlm 28.