

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai strategi pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek, kita akan memaparkan hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori – teori yang sudah dikemukakan oleh penulis. Selain itu, data hasil temuan juga akan dicocokkan dengan penelitian terdahulu sehingga memperoleh hasil sebagai berikut:

#### **A. Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek**

Seperti yang telah diterangkan dalam kajian pustaka, bahwa Lawrence R. Jauch dan Wiliam F. Gluech menulis, manajemen strategik adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.<sup>1</sup> Dari teori tersebut kita dapat mengetahui bahwa strategi merupakan suatu keputusan atau cara yang diwujudkan dengan suatu tindakan. Pada penelitian ini tindakan yang diwujudkan adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.<sup>2</sup> Artinya program pelatihan yang diadakan salah satunya harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja.

---

<sup>1</sup> Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*...hal. 15

<sup>2</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*...hal. 164

Strategi pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu dengan judul “Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen”.<sup>3</sup> Pada penelitian terdahulu program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (PKPTK). Sementara itu, strategi pelatihan di BLK Trenggalek berbasis kompetensi dan masyarakat. BLK Trenggalek menjalankan program pelatihan dengan pemilihan berbagai jurusan yang berdasarkan peluang pasar kerja dan masyarakat.

Program pelatihan ini merupakan program pelatihan regular. Sesuai dengan kajian pustaka, bahwa program pelatihan regular adalah salah satu jenis program pelatihan BLK. Program ini seratus persen dibiayai oleh pemerintah menggunakan dana rekonstruksi dengan lama pelatihan 480 jam latihan ditambah dengan praktik di perusahaan selama 1 – 2 bulan.<sup>4</sup> Meskipun bukan lembaga pelatihan yang berdiri sendiri dan sifatnya yang masih rintisan, akan tetapi BLK Trenggalek sejauh ini setiap tahunnya dapat melaksanakan program pelatihan dengan 7 – 8 jurusan setiap tahunnya.

Pada kenyataannya, BLK Trenggalek sendiri belum mampu menyerap keseluruhan pencari kerja yang ingin mengikuti program pelatihan. Melihat dari rata – rata jumlah jurusan yang dikeluarkan setiap tahunnya dimana setiap jurusan hanya dapat menampung 20 orang, membuktikan bahwa BLK

---

<sup>3</sup> Skripsi Ihsan Mustofa, *Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)

<sup>4</sup> Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan...* hal. 15

Trenggalek belum dapat menyerap 50% dari calon peserta yang mendaftar dengan jumlah seribu lebih. Sudah ada rencana penambahan kuota baik dari jumlah jurusan maupun jumlah peserta perjurusan, namun banyak kendala untuk mewujudkan hal tersebut.

Kendala – kendala yang dialami BLK Trenggalek untuk mengembangkan program pelatihan diantaranya, pertama keterbatasan anggaran. Anggaran yang didapat untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja harus dibagi merata untuk banyak bidang, bukan hanya untuk BLK saja. Kedua, terbatasnya fasilitas seperti gedung. Penambahan gedung untuk pelatihan belum bisa dilakukan karena lahan yang dimiliki sudah penuh. Sementara itu, untuk instruktur pelatihan semua jurusan harus meminjam dari luar dikarenakan pihak BLK belum memiliki instruktur secara permanen.

#### **B. Peluang Kerja yang dapat diperoleh dari Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek**

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa pengangguran baik dalam suatu daerah maupun dalam suatu Negara pasti akan selalu ada, hanya saja jumlah angkanya saja yang membedakan. Ini menjadi masalah kita bersama, bukan hanya tugas untuk pemerintah saja dalam mengurangi pengangguran. Namun kita sebagai masyarakat juga harus memikirkan solusi untuk mengurangi pengangguran sehingga angka kemiskinan juga berkurang dan pendapatan Negara per kapitanya akan naik.

Salah satu penyebab pengangguran adalah keterbatasan permintaan tenaga kerja, hal ini disebabkan oleh banyak hal, seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah utang luar negeri, serta pemberlakuan program – program pengetatan yang dianjurkan oleh IMF. Faktor – faktor tersebut pada gilirannya telah mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah dan penyediaan lapangan kerja sektor modern di perkotaan.

Penurunan permintaan tenaga kerja juga terjadi di Trenggalek akibat dari pertumbuhan industri di Trenggalek yang hampir tidak berkembang. Hal ini juga disebabkan oleh sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Sumber daya alam yang tersedia tidak mampu diolah oleh tenaga kerja yang ada, begitu pula sebaliknya bahwa tenaga kerja yang ada tidak sebanyak jumlah bahan – bahan yang tersedia maupun permintaan pasar.

Adanya program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek intinya adalah untuk menjadikan BLK sebagai tempat untuk pelatihan dan persiapan tenaga kerja terlatih. Sehingga sebenarnya BLK hanya berperan sebagai fasilitator untuk tenaga kerja dalam mendapatkan keterampilan. Hal ini salah satu program untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja di Trenggalek. Melalui penelitian analisis faktor eksternal dan internal di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek selanjutnya akan dijelaskan beberapa strategi untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Trenggalek.

Untuk mengoptimalkan peluang kerja yang dapat diterapkan diantaranya adalah yang pertama memanfaatkan dukungan dari pemerintah dengan membangun dan memperbaiki fasilitas fisik gedung, alat dan bahan pelatihan. Kedua memanfaatkan banyaknya pengangguran yang belum mempunyai keahlian di Kabupaten Trenggalek dengan menyediakan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja. Ketiga memanfaatkan terbukanya kesempatan yang luas dengan berbagai pihak, jaringan ataupun perusahaan sehingga lulusan BLK memiliki andil untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Keempat, memanfaatkan banyaknya lapangan kerja atau peluang kerja untuk menyediakan jurusan / program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Selain itu untuk meningkatkan mutu BLK juga dapat membantu terbukanya peluang kerja masyarakat Trenggalek. Mutu – mutu tersebut diantaranya adalah yang pertama dengan memanfaatkan sumber daya pengajar yang profesional untuk menjadikan tenaga ahli di bidangnya. Kedua, memanfaatkan kurikulum yang mengarah kepada permintaan dunia kerja untuk mengatasi tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi. Ketiga, memanfaatkan jurusan atau program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mengatasi ancaman meningkatnya persaingan BLK yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan.

Strategi lain untuk meraih peluang kerja baik di Kabupaten Trenggalek maupun di wilayah lain adalah dengan peningkatan cakupan

sasaran kegiatan dengan mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Penyebarluasan informasi bursa kerja

Kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja dilaksanakan dengan memberikan info kerja ke sekolah – sekolah kejuruan, perguruan tinggi, ke desa – desa, melalui pamphlet, baliho, media internet, dan juga media massa.

2. Menyiapkan tenaga siap pakai

Kegiatan yang dilaksanakan berupa sosialisasi penyiapan bagi tenaga kerja yakni dengan memberikan informasi peluang kerja dan pemahaman tentang ketenagakerjaan agar calon tenaga kerja siap dalam menghadapi tantangan kerja.

3. Penempatan tenaga kerja terdaftar dengan program seperti pada penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Dalam Mengurangi Pengangguran”<sup>5</sup>, diantaranya sebagai berikut:

- a. Antar kerja lokal (AKL)

Antar kerja lokal (AKL) adalah penempatan tenaga kerja lokal dengan menghubungkan pekerjaan lokal dengan menghubungkan perusahaan local dengan para pencari kerja dalam kota/kabupaten di lingkup Provinsi Jawa Timur.

- b. Antar kerja antar daerah (AKAD)

---

<sup>5</sup> Jurnal Karimovic Kautsar, *Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Dalam Mengurangi Pengangguran (studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Tahun 2016)*, (UMY, 2016) hal. 8-9

Antar kerja antar daerah (AKAD) adalah penempatan yang ditunjukkan kepada masyarakat yang ingin bekerja di luar provinsi Jawa Timur.

c. Antar kerja antar Negara (AKAN)

Anatar kerja antar Negara (AKAN) adalah program penempatan kerja yang memfasilitasi penempatan kerja antar Negara.

4. Mengadakan *Job Fair* dan *Job Skill*

*Job Fair* adalah pameran yang diadakan dengan mendatangkan 50 perusahaan dimana peserta yang datang dapat melihat berbagai jenis perusahaan dan juga dapat mengajukan lamaran. *Job Fair* ini juga dapat dilaksanakan sebagai program tambahan dengan mendatangkan 5-10 perusahaan di sekolah – sekolah kejuruan. Sedangkan *Job Skill* adalah program yang dilaksanakan untuk lulusan perguruan tinggi dan sekolah kejuruan, dimana peserta yang mengikuti program tersebut dipertemukan dengan perusahaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

Selain itu program yang dilaksanakan

Strategi lain yang dapat diterapkan yaitu melakukan sosialisasi dari pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja maupun masyarakat Trenggalek itu sendiri baik secara formal maupun tidak formal mengenai motivasi bekerja dan mencari lowongan kerja secara mandiri untuk menghilangkan sifat ketergantungan terhadap pemerintah. Selain itu dengan adanya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 masyarakat tidak hanya mendapatkan info lowongan kerja dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja namun juga dari

media massa maupun dari perusahaan itu sendiri yang mendistribusikan info lowongan kerja secara mandiri. Selain dapat info dari Dinas, pencari kerja juga diharapkan dapat mencari lowongan kerja secara mandiri.