

**PELAKSANAAN PELATIHAN CALON TENAGA KERJA
BERBASIS PERMENAKERTRANS NO 8 TAHUN 2014
DI UPTPK PASURUAN**

Fitria Handayani

beetriaputri@gmail.com

UPT Pelatihan Kerja Pasuruan

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the description of the general description of the Pasuruan UPTPK; analyze the implementation of prospective labor force training based on Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 8 of 2014; what factors are supporting and inhibiting; what strategies are carried out in competency-based training for prospective workers. This research was conducted with a qualitative method approach. The technique of data collection is done by interview techniques (in-depth interviews). The results showed that the Pasuruan UPTPK was a work training institution under the Manpower and Transmigration Office of East Java Province; Competency-based training carried out in Planning, Implementation and Evaluation has been running well and in accordance with Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 8 of 2014 concerning Guidelines for Implementing Competency Based Training; supporting factors: strategic location, availability of sufficient training facilities, instructors who are competent in their field, availability of funds for training, training programs in accordance with SKKNI; inhibiting factors: lack of labor and funds to identify training needs, training programs are still national in nature, lack of practical facilities / infrastructure. The strategy undertaken is to assign instructors, conduct third party cooperation, submit funds to the center or region.

Keywords: *competency, competency-based training, workforce*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi gambaran umum UPTPK Pasuruan; menganalisis pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja berbasis Permenakertrans No 8 Tahun 2014; faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat; strategi apa yang dilakukan dalam pelatihan berbasis kompetensi pada calon tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara teknik wawancara (*indepth interview*). Hasil penelitian menunjukkan UPTPK Pasuruan merupakan lembaga pelatihan kerja dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur; pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan dalam Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan Permenakertrans No 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi; faktor pendukung: letak strategis, tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup, instruktur yang kompeten dibidangnya, tersedianya dana untuk pelatihan, Program pelatihan sesuai SKKNI; faktor penghambat: kurangnya tenaga kerja dan dana untuk identifikasi kebutuhan pelatihan, Program pelatihan masih bersifat nasional, sarana dan prasarana praktek/peralatan yang kurang. Strategi yang dilakukan adalah menugaskan instruktur, melakukan kerjasama pihak ketiga, mengajukan dana ke pusat atau daerah.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, tenaga kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) memungkinkan orang untuk bekerja di negara lain semakin terbuka lebar. Pada konteks Indonesia, pesaing tenaga kerja di Indonesia bukan hanya warga negara Indonesia tetapi juga negara-negara yang berada di wilayah *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) begitu juga sebaliknya. Tantangan semakin banyak tenaga kerja Indonesia yang akan kalah bersaing dengan tenaga kerja asing. Dampaknya adalah persaingan semakin ketat di bidang bursa kerja, dan ini bisa mengakibatkan tenaga kerja Indonesia menjadi menganggur jika tidak menyiapkan diri secara maksimal untuk memenangkan persaingan. Pemerintah dan swasta bersama-sama mempunyai tanggungjawab untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja berkompeten yang dapat bersaing dengan negara-negara lain.

Menurut Badan Pusat Statistik Tahun 2017, tingkat pengangguran terbuka merupakan perbandingan antara jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Timur pada agustus 2017 sebesar 4 persen atau turun sebesar 0,21 persen dibandingkan keadaan Agustus 2016 dengan TPT sebesar 4,21 persen. Penurunannya lebih kecil dibanding periode Agustus 2015 - Pebruari 2016, tetapi diharapkan akan menambah optimisme bahwa penurunan ini akan terus terjadi pada periode selanjutnya. Berdasarkan data-data tersebut berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah untuk dapat terus menurunkan jumlah tingkat pengangguran terbuka salah satunya dengan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin

terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.

Secara faktual daya saing tenaga kerja di Indonesia termasuk rendah jika diukur dengan menggunakan indikator pendidikan, produktivitas, dan upah. Ini berarti upaya peningkatan kualitas SDM secara holistik perlu dilakukan. Pendidikan di Indonesia yang mayoritas angkatan kerja di Indonesia adalah lulusan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) perlu diarahkan melalui gerakan wajib belajar, pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (standar kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi kompetensi). Disisi lain upaya peningkatan produktivitas pelaksanaan Sertifikasi Internasional dalam bidang-bidang tertentu. Tabel 1 menunjukkan perbandingan pendidikan angkatan kerja di Indonesia selama tahun 2017.

Tabel 1
Perbandingan Pendidikan Angkatan Kerja 2017

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Penduduk 15 th keatas yg bekerja menurut pendidikan tertinggi dan JK (Jiwa)		
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan
	2017	2017	2017
SD Kebawah	5,293,224	4,215,408	9,508,632
SMP Sederajat	2,268,212	1,347,929	3,616,141
SMA Sederajat	1,872,380	1,050,312	2,922,692
SMK	1,469,534	619,403	2,088,937
DI/II/III	148,905	155,419	304,324
Universitas	895,569	762,925	1,658,494
Jumlah	11,947,824	8,151,396	20,099,220

Dari tabel di atas, bisa dilihat untuk pendidikan SD ke bawah dan SMP Sederajat merupakan angka paling besar diantara yang lain sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan yang paling banyak bekerja adalah tamatan SD ke bawah dan SMP Sederajat. maka sudah dipastikan tenaga kerja belum terampil, dengan SDM yang rendah dan penghasilan

atau upah yang didapat adalah minimum. Maka perlu adanya peningkatan tenaga kerja melalui pelatihan sehingga tenaga kerja dapat memenuhi sesuai kebutuhan Dunia Industri.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan Merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Timur Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang Bertanggung Jawab Kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan adalah institusi yang melaksanakan pelatihan kerja bagi penganggur/pencari kerja di Pasuruan. Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan tersebut diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang siap terampil dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan Industri sehingga memaksa calon tenaga kerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan melalui pelatihan berbasis kompetensi.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki ketrampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja merupakan instrument pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga masyarakat dapat memiliki Skill Knowlegde, dan Attitude yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan calon pengguna.

Berdasar uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk: (1) deskripsi gambaran umum UPTPK Pasuruan; (2) menganalisis pelaksanaan pelatihan

berbasis kompetensi pada calon tenaga kerja; (3) mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat; (4) strategi apa yang dilakukan dalam pelatihan berbasis kompetensi pada calon tenaga kerja.

Beberapa penelitian sudah dilakukan penelitian terdahulu berkaitan dengan tema dalam penelitian ini. Penelitian Fitroh Hanrahmawan (2010) dengan judul 'Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)'. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan Program Pelatihan pada BLKI Makassar yang berfokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan telah dilaksanakan sesuai alokasi dana proyek yang tersedia; pengembangan Program Pelatihan pada BLKI Makassar yang berfokus pada kerjasama pelatihan secara internal masih terjadi dikotomi jurusan serta ego sektoral dan kerjasama eksternal dengan perusahaan kurang berkembang bahkan kerjasama program pemagangan berjenjang belum ada lagi; pelaksanaan Program Pelatihan pada BLKI Makassar berfokus pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) belum sepenuhnya dilaksanakan; evaluasi Pelatihan pada BLKI Makassar menunjukkan bahwa penilaian pelayanan pelatihan telah dilakukan namun hasilnya sebatas menjadi bahan koreksi dan perbaikan bagi manajemen; dukungan revitalisasi manajemen pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar, menunjukkan bahwa BLKI Makassar sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

Penelitian berikutnya dari Nurhayatul Husna dengan judul 'Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh'. Disimpulkan BLK belum sepenuhnya mampu memenuhi permintaan semua masyarakat untuk bisa mengikuti Pelatihan yang diadakan di BLK karena kemampuan BLK

semakin lama semakin menurun seperti dukungan dana APBD dan APBN yang semakin berkurang, tidak adanya dana pemeliharaan peralatan, jumlah instruktur yang terbatas, sarana dan prasarana yang kurang memadai dan terawat.

Penelitian terdahulu ketiga yaitu 'Balai Latihan Kerja Industri' (Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri) oleh Arwani Ahmad (2014). Berdasarkan dari penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa peran BLKI Samarinda dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan kerja industri melalui kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Kerja telah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi Tenaga Kerja

Pengertian umum mengenai tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-Undang Pasal 2 Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan" (Bab I Pasal 1).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kualitas tenaga kerja adalah yang memiliki kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Dessler (2010:715) menyatakan pentingnya Kompetensi karyawan adalah Untuk mengetahui cara berfikir sebab

akibat yang kritis, Memahami prinsip pengukuran yang baik, Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*), Mengkonsumsikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013 menyatakan kompetensi Tenaga Kerja terdiri dari : (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Sikap Perilaku.

Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2010:28) mengungkapkan ada tiga komponen utama pembetukan kompetensi yaitu (1) Pengetahuan (*Knowlegde*) merupakan Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer; (2) Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer; (3) Sikap (*Attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan perusahaan.

Lembaga Pelatihan Kerja

Balai latihan kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yaitu tempat terselenggaranya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Lembaga Pelatihan kerja Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang

memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan lembaga Pelatihan Kerja yang disebut Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan kerja berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Pelatihan Tenaga Kerja, pelaksanaan Pelayanan Umum bidang Pelatihan Tenaga Kerja dan Pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah.

Pengertian Pelatihan Kerja yang telah tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Jadi pelatihan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan yaitu : Tersedianya tenaga kepelatihan, Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja, Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 mengenai program Pelatihan yaitu Pasal 8, menyatakan bahwa ; (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi. (2) Pelaksanaan

pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 113 adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan program pelatihan kerja yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja harus berbasis kompetensi sesuai dengan peraturan yang menitikbertakan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup Pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga sesuai dengan standar di tempat kerja.

Narasumber/Instruktur dan Tenaga Pelatihan

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 mengenai Narasumber/Instruktur dan Tenaga Pelatihan yaitu Pasal 10, menyatakan bahwa ; Instruktur sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf f harus memiliki Kompetensi metodologi dan Kompetensi teknis. Kompetensi metodologi dan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat.

Dari uraian beberapa pasal dan ayat diatas dapat disimpulkan, bahwa Narasumber/Instruktur dan Tenaga Pelatihan harus memiliki kompetensi dibidang metodologi dan teknis sehingga dalam pelaksanaan tugas pokok dapat mengorganisasikan Pelatihan Kerja dengan baik dan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan oleh calon pengguna.

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Kerja yang di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8

Tahun 2014 yaitu Pelatihan berbasis Kompetensi.

Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi telah diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Pasal 1 disebutkan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan Berbasis Kompetensi di setiap lembaga pelatihan diselenggarakan melalui tahapan Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 disebutkan Tahapan Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu (1) Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan; (2) Menyusun Program Pelatihan; (3) Melakukan Rekrutmen dan Seleksi; (4) Menyusun rencana pelatihan; (5) Menyiapkan Sumber Daya Manusia; (6) menyiapkan fasilitas pelatihan; (7) Menyusun Jadwal Pelatihan; (8) Menyiapkan Administrasi pelatihan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 disebutkan Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu : Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelaksanaan pelatihan Berbasis Kompetensi, dan Penerbitan Sertifikat.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 disebutkan Tahapan Evaluasi Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu : (1) Monitoring, dapat dilaksanakan selama berlangsungnya kegiatan, mulai dari persiapan, pelaksanaan pelatihan dan hasil pelatihan. (2) Evaluasi, dimaksudkan untuk mendapat masukan berdasarkan temuan hasil monitoring guna penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan dimasa

mendatang. (3) Pelaporan merupakan Laporan penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi dibuat oleh tim pelaksana lembaga pelatihan, lembaga pelatihan UPTP maupun UPTD, selambat-lambatnya 2 (dua) minggu setelah seluruh kegiatan selesai.

Dengan adanya Evaluasi diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan apabila ditemukan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu proses pelaksanaan pelatihan segera dapat diberikan solusi. Dan dari hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dapat diketahui apakah peserta tersebut layak dinyatakan kompeten yaitu mempunyai kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang lebih menekankan pada penjelasan secara rinci dan mendalam mengenai obyek studi serta mempelajari pelaksanaan program pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, artinya data yang dipakai adalah data tertulis dan lisan berupa deskripsi kegiatan pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang menyangkut fenomena yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada pelatihan berbasis kompetensi yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan. Dimensi penelitian yaitu Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi sesuai dengan peraturan Menteri republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 terdiri dari 3 ruang lingkup yaitu Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Moloeng (2006:56-57) pencatatan sumber data melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil riset lapangan yang berupa observasi non partisipan. Data ini berupa dokumentasi arsip Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang berhubungan dengan objek penelitian dan hasil wawancara dengan Instruktur, peserta pelatihan, Calon Pengguna, staf bagian Seksi Pelatihan dan Sertifikasi serta Staff Seksi Pengembangan dan Pemasaran serta pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan Peneliti yaitu wawancara semi terstruktur (*indepth interview*) yaitu peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh dan dengan menggunakan *interview guide* yang kemudian pertanyaan dikembangkan seiring atau sambil bertanya setelah informan tersebut menjawab sehingga terjadi wawancara yang interaktif antara peneliti dengan informan. Wawancara dilakukan sambil direkam sehingga data yang diperoleh dapat dikonfirmasi kembali. Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh data atau informasi secara mendalam mengenai pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi.

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data adalah (1) Reduksi Data merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi merupakan data mentah dari lapangan. Untuk itu perlu dilakukan pemilihan data yang relevan untuk disajikan dan dapat menjawab pertanyaan.

Setelah melakukan pemilihan data, selanjutnya data yang telah dipilih kemudian di sederhanakan dengan

mengambil data yang pokok dan diperlukan dalam menjawab permasalahan yang diteliti. (2) Penyajian Data merupakan data yang telah disusun dari hasil reduksi data, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskripsi. Data yang disajikan merupakan data yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Setelah data disajikan secara rinci, maka langkah selanjutnya adalah membahas data yang telah disajikan tersebut (3) Penarikan Kesimpulan yaitu setelah data yang disajikan tersebut dibahas secara rinci, maka selanjutnya data tersebut diambil kesimpulannya. Kesimpulan digunakan sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 111 Tahun 2016, tanggal 21 Oktober 2016 tentang nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelatihan teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Tugas Pokok UPT Pelatihan Kerja Pasuruan adalah Memimpin, mengawasi, mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat. Sedangkan UPT Pelatihan Kerja Pasuruan mempunyai fungsi yaitu Penyusun rencana dan pelaksanaan program kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan, Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan, Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan sarana pelatihan, Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi, jasa dan lulusan peserta pelatihan, Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi pelatihan, Pendayagunaan fasilitas, Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat dan Pelaksanaan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Fasilitas (sarana/prasarana) dalam pelatihan merupakan faktor yang penting dan menentukan terhadap kelancaran pelaksanaan pelatihan, bahkan dapat dikatakan bahwa kualitas kelulusan dalam pelatihan kerja dipengaruhi juga oleh fasilitas (ruang teori/peralatan praktek) yang tersedia.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang wilayah kerjanya meliputi beberapa Kabupaten/Kota (Pasuruan, Sidoarjo, Probolinggo dan sekitarnya) dalam pelaksanaannya terdapat pula peserta yang berasal dari luar Jawa Timur. Dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar (PBM) di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan berdasarkan pengamatan peneliti telah ditunjang dengan fasilitas yang cukup dan memadai serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan baik Calon Pengguna (perusahaan) atau usaha mandiri. Berdasarkan pengamatan peneliti selama berada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan fasilitas pelatihan kerja yang tersedia sesuai dengan kondisi yang ada, yaitu Kantor Pusat, Asrama, Kios 3in1, Mushola, Kantin, Lapangan Olahraga, Aula, Tempat Parkir, Internet.

Pelaksanaan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan berasal dari berbagai sumber dana yaitu : Sumber Dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Sumber Dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dan Program pelatihan Pihak III/Swadana.

Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan

Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 yaitu Program Pelatihan Berbasis Kompetensi melalui Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Perencanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan, untuk perencanaan sudah sangat baik. Dalam Perencanaan pelatihan berbasis kompetensi yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 yaitu terdiri dari 8 (delapan) yaitu (1) Melakukan identifikasi Kebutuhan, berdasarkan hasil wawancara dengan informan yaitu HRD Perusahaan diperoleh informasi bahwa Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan memang melakukan Identifikasi kebutuhan pelatihan ke perusahaan-perusahaan sekitar wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan namun tidak semua perusahaan dikunjungi untuk dilakukan Identifikasi kebutuhan pelatihan. (2) Tahap Menyusun program pelatihan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sebagian besar lebih mengacu kepada klaster Uji Kompetensi. (3) Dari hasil wawancara dengan instruktur dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sudah sesuai dengan prosedur. Instruktur ikut serta menyebarkan informasi berupa brosur yang telah dibuat melalui media sosial. Pendaftaran pun dilakukan bisa melalui online dan langsung datang ke Gedung Kios 3in1. Untuk metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh Instruktur dari masing-masing kejuruan adalah tes tulis dan wawancara dimana dari hasil tersebut diserahkan ke Seksi Pelatihan dan Sertifikasi untuk dibuat pengumuman hasil seleksi. (4) Menyusun rencana pelatihan, Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai menyusun rencana pelatihan dari masing-masing kejuruan telah membuat *lesson plan* dan *job sheet*. *Lesson plan* digunakan instruktur untuk teori sedangkan *Job Sheet* digunakan untuk praktek. *Lesson plan* dan *Job Sheet* yang digunakan oleh instruktur sudah ada format yang diberikan oleh

kementrian tenaga kerja sedangkan isinya menyesuaikan dengan program pelatihan yang ada. Dengan adanya *Lesson plan* dan *Job Sheet* maka pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi akan lebih terarah dan materi yang disampaikan pun tidak akan keluar dari topik. (5) Dalam menyiapkan sumber daya manusia masing-masing instruktur sudah memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh tenaga pelatih. Instruktur yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sebagian besar sudah memiliki sertifikat kompetensi metodologi dan kompetensi teknis. (6) Menyiapkan fasilitas pelatihan dilakukan sebelum memulai pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi Instruktur perlu menyiapkan fasilitas pelatihan, dari hasil wawancara dengan instruktur diperoleh informasi bahwa Instruktur masing-masing kejuruan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan dalam mengajukan bahan pelatihan dan modul ke pejabat pengadaan barang sudah sesuai dengan jumlah yang diperlukan, sedangkan tempat pelatihan sudah tersedia dan peralatan yang ada sudah cukup untuk melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi. (7) Menyusun jadwal pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan menurut Informan sudah dibuat dalam satu tahun yang dibagi menjadi beberapa gelombang. Instruktur yang kejuruannya akan dibuka segera menyusun jadwal pelatihan untuk menentukan jadwal pelatihan yang sesuai dengan program pelatihannya. Kejuruan yang memiliki instruktur lebih dari satu akan membagi jadwal pelatihan sesuai dengan unit kompetensi yang diajarkan oleh masing-masing instruktur agar jadwal pelatihan yang dilaksanakan tanpa ada jadwal yang bentrok antar instruktur. (8) Menyiapkan administrasi pelatihan, sebelum pelatihan berbasis kompetensi instruktur membuat formulir berupa daftar hadir instruktur dan peserta pelatihan, tanda terima perlengkapannya sebagai bukti administrasi pelatihan.

Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Setelah perencanaan telah dilaksanakan dan dipersiapkan dengan baik oleh Instruktur maupun penyelenggara maka dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sudah pasti akan terlaksana dengan baik pula. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan, untuk pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang ada di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sudah sangat baik dan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 yaitu terdiri dari 3 (tiga) tahapan sebagai berikut : (1) Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Sehingga peserta pelatihan bisa lebih mudah dalam menerima materi yang disampaikan instruktur dan apabila ada yang tidak paham peserta pelatihan dapat langsung menanyakan kepada instruktur sehingga proses pelatihan berbasis kompetensi akan berjalan dengan baik. (2) Pada proses pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sudah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan pedomannya yaitu pelatihan dilakukan *Off The Job Training* atau di workshop kejuruan masing-masing. Namun demikian hendaknya Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan juga melakukan pelatihan *On The job Training* sehingga peserta pelatihan dapat memahami kondisi/ riil di tempat kerja yang sebenarnya. (3) Dalam penerbitan sertifikat di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan peserta pelatihan akan dilakukan evaluasi diakhir pelatihan baik teori dan praktek sesuai dengan bidang masing-masing. Pada saat peserta pelatihan ada yang tidak bisa melakukan unit kompetensi, maka peserta pelatihan akan melakukan pengulangan sampai mereka kompeten dibidangnya. Dari hasil evaluasi yang dilakukan masing-masing kejuruan

nilai yang ada akan diajukan kepada bagian Seksi pelatihan dan Sertifikasi untuk diterbitkan Sertifikat Kompetensi.

Evaluasi Pelatihan Berbasis Kompetensi

Evaluasi yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yaitu Monitoring/kunjungan yang dilaksanakan pada saat pelatihan berbasis kompetensi sudah berjalan. Monitoring biasanya dilaksanakan oleh Bapak Kepala unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan dan Kepala seksi pelatihan dan sertifikasi untuk mengetahui dalam pelaksanaan ada kendala selama pelatihan, pelatihan peserta pelatihan diminta untuk mengisi Indek Kepuasan Masyarakat secara online yang digunakan sebagai acuan mengenai pelayanan selama pelatihan, kemampuan Instruktur dalam memberi materi, fasilitas pelatihan yang tersedia apa sudah cukup atau ada kekurangan yang harus diperbaiki selama pelaksanaan pelatihan berlangsung, dan terakhir dibuat pelaporan dari SK Penyelenggara, administrasi pelatihan dan sertifikat sebagai bukti dan laporan kepada atasan bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai prosedur.

Penghambat Dan Pendukung Pelatihan Berbasis Kompetensi

Dengan mengkaji data hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi Faktor pendukung pelatihan berbasis kompetensi : Letak Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang cukup strategis yaitu diwilayah industri sehingga banyak peserta pelatihan yang berminat untuk mengikuti pelatihan, Tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup mendukung pelaksanaan pelatihan, Instruktur yang dimiliki sudah cukup kompeten dibidangnya, Tersedianya dana baik APBD, APBN maupun pihak ke 3 untuk pelatihan sehingga dapat menyerap banyak masyarakat yang ingin meningkatkan ketrampilan kerja, Program pelatihan yang sudah sesuai dengan

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, sehingga program yang dilaksanakan sudah level industri, Adanya uji kompetensi bagi peserta pelatihan sehingga dapat terserap banyak ke dunia industri dan mengurangi pengangguran.

Sedangkan Faktor penghambat pelatihan berbasis kompetensi: Kurangnya tenaga kerja dan dana untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan ke perusahaan/calon pengguna sekitar, Program pelatihan yang dipakai masih bersifat nasional belum menyesuaikan dengan kebutuhan industri sekitar, Masih adanya sarana praktek/peralatan yang kurang sehingga dapat menghambat pelatihan berbasis kompetensi, Masih kurangnya dana untuk menambah sarana dan prasarana yang menunjang pelatihan, Masih adanya Wokshop yang ruang teori dan praktek jadi satu.

Strategi yang Dilakukan dalam Mengatasi Hambatan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Dengan mengkaji data hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi strategi yang harus dilakukan Unit Pelatihan Kerja Pasuruan dalam mengatasi hambatan pelatihan berbasis kompetensi : Menugaskan Instruktur untuk ikut melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dan menganggarkan anggaran untuk identifikasi kebutuhan pelatihan, Melakukan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga yaitu perusahaan sehingga mengetahui kebutuhan tenaga kerja yang ada diperusahaan seperti apa sehingga mudah untuk membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekitar, Mengajukan dana baik ke pusat maupun ke daerah untuk dapat memfasilitasi kebutuhan baik peralatan maupun workhsop yang kurang memadai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Unit Pelatihan Kerja Pasuruan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah (1) Unit Pelaksana Teknis

Pelatihan Kerja Pasuruan merupakan lembaga pelatihan kerja dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas memimpin, mengawasi, mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat. Pelatihan Berbasis Kompetensi dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi. (2) Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan dalam hal Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. (3) Faktor Pendukung dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yaitu letak Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang strategis, tersedianya fasilitas pelatihan yang cukup mendukung pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, Instruktur yang dimiliki sudah cukup kompeten dibidangnya, tersedianya dana untuk pelatihan, program pelatihan yang sudah sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, dan adanya pelaksanaan Uji kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

Sedangkan Faktor Penghambat dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yaitu Kurangnya tenaga kerja dan dana untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan ke perusahaan/calon pengguna sekitar, Program pelatihan yang dipakai masih bersifat nasional, adanya sarana praktek/peralatan yang kurang, kurangnya dana untuk menambah sarana dan prasarana yang menunjang pelatihan berbasis kompetensi, dan masih adanya

workshop yang ruang teori dan prakteknya jadi satu. (4) Strategi yang harus dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yaitu menugaskan Instruktur untuk ikut melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dan menganggarkan anggaran untuk identifikasi kebutuhan pelatihan, melakukan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga yaitu perusahaan, mengajukan dana baik ke pusat maupun ke daerah untuk dapat memfasilitasi kebutuhan baik peralatan maupun *workshop* yang kurang memadai.

Saran

Berdasarkan kondisi yang terdapat dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, maka saran yang diberikan peneliti adalah : dalam pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan ke perusahaan sebaiknya dilaksanakan dengan maksimal semua instruktur dilibatkan agar dalam menentukan kejuruan yang akan dibuka sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekitar wilayah kerja sehingga calon tenaga kerja yang dibutuhkan sudah sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Instruktur sebaiknya tetap menyusun rencana pelatihan agar materi yang disampaikan sudah terencana sehingga materi dapat diserap dengan baik oleh peserta pelatihan, peralatan praktik agar menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang sedang berjalan, instruktur dalam menyiapkan administrasi pelatihan lebih diperhatikan.

Hendaknya Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan juga melakukan pelatihan *on the job training* sehingga peserta pelatihan dapat memahami kondisi/riil di tempat kerja yang sebenarnya, monitoring hendaknya dilakukan dari awal pelatihan, pelaksanaan dan hasil pelatihan.

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan hendaknya lebih meningkatkan kerjasama dengan Perusahaan baik pelatihan maupun

kebutuhan tenaga kerja agar calon tenaga kerja yang lulus pelatihan dapat terserap langsung dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Arwani. 2014. Balai Latihan Kerja Industri (Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri), *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 2 (1) : 2074-2085.
- Badan Pusat Statistik, 2017, *Angkatan Kerja 2017*. Surabaya.
- Badan Pusat Statistik, 2017, *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur Agustus 2017*. Surabaya.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Terjemahan Benyamin Mollan. Prehallindo. Jakarta.
- Hanrahmawan, Fitroh. 2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*, *Jurnal Administrasi Publik* Volume 1 Nomor 1.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thiiha, 2010. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit Garmedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013 Tentang Kompetensi.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur No 111 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.