

PELATIHAN KETERAMPILAN TEKNIK LAS DALAM MEINGKATKAN DAYA SAING TENAGA KERJA DI UPT PELATIHAN KERJA PASURUAN

Riswanda Agung Pratama

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
(riswandapratama17@gmail.com)

Abstrak

Kurangnya rasa percaya diri, rendahnya kualitas tenaga kerja, sulitnya mendapatkan pekerjaan yang layak, hingga adanya pengaruh krisis global adalah beberapa dari sekian banyak permasalahan yang ada di dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, dengan segala permasalahan yang kompleks tanpa diiringi dengan upaya dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai daya saing tinggi. Tentu kondisi dunia ketenagakerjaan Indonesia akan semakin terpuruk. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan diri dari segi kualitas dan kuantitas tenaga kerja di segala bidang salah satunya pada bidang pendidikan dan pelatihan. UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Pasuruan sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan berbagai jenis-jenis pelatihan termasuk pelatihan teknik las yang dirasa telah mampu mempercepat proses pembangunan sektor ketenagakerjaan. Tujuan daripada penelitian ini yaitu guna mengetahui pelaksanaan pelatihan ketrampilan teknik las listrik di dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Penelitian sendiri menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan menggunakan pengambilan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumentasi. Hasil daripada penelitian menunjukkan penyelenggaraan pelatihan keterampilan teknik las listrik telah berjalan sesuai dengan aspek-aspek upaya peningkatan daya saing tenaga kerja yaitu : 1) *Factor Condition*; 2) *Demand Condition*; 3) *Related and Supporting*; 4) *Firm Strategy Structure and Rivalry*. Dengan sedemikian itu terbentuk suatu pelaksanaan program pelatihan yang berjalan secara efektif atau efisien sesuai dengan tujuan organisasi sehingga terciptalah calon tenaga kerja yang kompetensi serta berdaya saing tinggi. Meskipun begitu pihak penyelenggara program harus tetap menjaga keunggulan tersebut salah satunya dengan selalu mengupdate berbagai informasi akan permintaan serta kebutuhan pasar kerja yang selalu berubah-ubah sesuai dengan perkembangan jaman secara berkala. Di samping itu pengoptimalan segala fasilitas pelatihan sangat dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan lebih baik lagi kedepannya.

Kata Kunci: Pelatihan Keterampilan Teknik Las Listrik, Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja

Abstract

Lack of confidence, low quality of labor, the difficulty of getting a decent job, until the influence of the globalization crisis are some of the many problems that exist in the world of employment of Indonesia. However, with all of the complex problems without accompanied by efforts in preparing superior human resources and then have high competitiveness. Of course, the condition of Indonesian labor market will get worse. Because of that, needs for self - improvement in terms of quality and quantity of labor in all fields one of them in the field of education and also training. UPT Job Training Pasuruan Regency as a government agency and that organizes various types of training including welding engineering training, which is considered able to accelerate the development process in employment sector. The purpose of this research is to know implementation of electrical engineering skill training in improving the competitiveness of the workforce. This research, using qualitative descriptive approach by taking data through in-depth interview, participant observation, and also documentation. The results of the research indicate that the implementation electrical welding technique training itself has been running in accordance with aspects of efforts to increase the competitiveness of labor, namely 1) *Factor Condition*; 2) *Demand Condition*; 3) *Related and Supporting*; 4) *Firm strategy, Struture & Rivalry*. In such away it formed an implementation of training programs that run effectively and effeciently in accordance with the goals of the organization, to create a candidate workforce component and highly competitive. Never the less the program organizer of course must still maintain the superiority, one of them by always updating various information about demand and requirement of job market which alway change in accordance with periodic development period. And in addition optimization of all training facilities is also needed supporting the implementation of better training programs in the future.

Keywords: Electrical Engineering Skill Training, Improvement The Competitiveness of The Workforce.

PENDAHULUAN

Setiap makhluk hidup mempunyai kebutuhan yang beragam, tidak terkecuali manusia. Kebutuhan itu sifatnya sangat manusiawi dan menjadi syarat mutlak kelangsungan hidup manusia. Terlebih jika berbicara mengenai kebutuhan dasar yang sangatlah essential. Pemenuhannya, manusia dapat memperolehnya secara mandiri atau dengan bantuan orang lain sesuai kodrat mereka yakni makhluk sosial.



Gambar 1.1
Maslows Hierarchy of Human Needs

Menurut A. Maslow (dalam Alex, 2003:273) bahwa kebutuhan dasar tersusun dalam hirarki yang berjenjang. Yang mana suatu jenjang akan terpenuhi, apabila jenjang jenjang sebelumnya relatif terpenuhi dan terpuaskan. Ada beberapa yang tergolong pada kebutuhan dasar, antaranya Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan rasa dimiliki dan cinta, Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri

Di dalam pemenuhan kebutuhan, manusia berusaha menyesuaikan diri dengan prioritasnya. Apabila suatu saat nanti ditemui kegagalan pada pemenuhan kebutuhan, maka mereka berpikir keras serta bergerak maju hingga akhirnya mereka mendapatkan kebutuhan dengan usaha bekerja.

Keberadaan dari kebutuhan adalah satu alasan yang melatarbelakangi manusia bekerja. Bentuk aktivitasnya ini sendiri berupa kegiatan bersifat sosial, penghasil sesuatu, dan tentunya menjaga kelangsungan hidup mereka. Bekerja nyataanya tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup semata, tetapi juga dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

Namun bekerja juga tak semudah kita membalikkan telapak tangan. Sulitnya mendapatkan pekerjaan yang layak lapangan pekerjaan yang ada belumlah mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang berakibat peningkatan jumlah pengangguran baik itu terdidik atau tidak di setiap tahunnya serta belum lagi ditambah dengan adanya pengaruh krisis global. Rendahnya kualitas dari tenaga kerja juga menjadi permasalahan yang cukup pekit di dunia ketenagakerjaan.

Rendahnya kualitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan yang dimiliki. Menurut, Badan Pusat Statistik (BPS) - Februari 2016 menjelaskan jumlah pengangguran terbuka yang didasarkan pada usia dan juga tingkat pendidikan yang ditamatkan sebesar 7.024.172 jiwa Dari jumlah tersebut 1.547.820 jiwanya merupakan tamatan tingkat SLTA / sederajat. Tentu hasil survei tersebut dapat

menyimpulkan ketika pendidikan SLTA dirasa telah cukup memberi bekal kerja, meski keterserapan belum maksimal

Tabel 1.1
Penduduk Berusia 15 ke Atas Termasuk Pengangguran Terbuka Menurut Usia dan Pendidikan Tinggi Yang Ditamatkan Pada Februari 2016

Umur	Belum Pernah Sekolah	Belum Tamat SD	SD	SMP	SMA		Diploma	Univ.
					Umum	Kejuruan		
15-19	6.528	102.688	246.703	281.466	259.460	355.929	2.456	-
20-24	474	72.247	253.066	398.619	705.336	622.348	109.846	313.953
25-29	5.965	69.069	162.410	242.785	255.644	161.964	72.688	270.502
30-34	-	29.458	91.549	122.762	125.466	87.721	17.835	42.685
35-39	1.913	30.561	109.794	117.476	65.305	29.300	14.319	32.126
40-44	5.736	32.547	74.488	64.380	43.678	28.530	1.966	10.808
45-49	8.982	36.945	81.409	29.211	35.606	23.705	6.786	1.764
50-54	17.033	42.678	83.758	17.508	26.374	9.856	12.969	22.004
55-59	6.987	39.722	33.665	20.081	14.836	12.813	4.373	1.002
60+	40.675	101.503	82.112	19.547	16.115	15.040	6.124	406
Jumlah	94.293	557.418	1.218.954	1.313.815	1.547.820	1.347.206	249.362	695.304
Total	7.024.172 jiwa							

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2016

Permasalahan yang dihadapi dunia ketenagakerjaan Indonesia yakni kurang rasa percaya diri ditengah-tengah persaingan global yang lebih handal, cerdas dan kompetitif. Pagelaran ASEAN Economic Community 2015 yang telah menempatkan tenaga kerja asing untuk bebas keluar masuk suatu negara termasuk Indonesia, tanpa adanya hambatan.



Gambar 1.2
ASEAN Economic Community (AEC)

Istilah AEC sendiri merupakan salah satu tantangan global yang telah mengsyaratkan adanya liberalisasi segala sektor baik perdagangan barang dan jasa, investasi, modal, dan arus tenaga kerja terampil secara bebas. Secara betahap ASEAN yang beranggotakan Indonesia, Malaysia, Brunei Darusalam, Singapura, Thailand, Vietnam, Myanmar, Laos dan Kamboja memastikan dir dalam memasuki babak baru pencaturan Geo-ekonomi dan Geo-politik Global. AEC ini dengan sengaja dibentuk, dengan tujuan utama menjadikan perekonomian ASEAN lebih maju dan mampu bersaing.

Mobilitas secara keseluruhan tanpa adanya batasan seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, tentu saja dapat menciptakan kesempatan kerja yang begitu besar dengan cakupan wilayah yang sangatlah luas. Pekerja dapat memilih jenis pekerjaan apa saja yang diinginkannya dan perusahaan juga demikian dapat memilih tenaga kerja sesuai spesifikasinya. Namun, ketika arus barang serta jasa datang tetapi tanpa diiringi dengan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tentu kita hanya akan jadi penonton kesuksesan orang di wilayah sendiri. Seperti yang jadi isu akhir-akhir ini tenaga migran banyak mendominasi pada sektor-sektor penting. Sedangkan tenaga kerja sendiri cenderung mendapatkan pekerjaan dengan keahlian rendah (*low-skilled*).

Dari segala macam permasalahan yang timbul pada dunia ketenagakerjaan, kualitas SDM yang menjadi kendala utama hingga saat ini. Isu-isu terkait tingkat pengangguran usia produktif terbilang cukup tinggi, rendahnya tingkatan pendidikan di sebagian besar tenaga kerja Indonesia hingga berakibat kesulitan dalam mendapatkan lapangan pekerjaan formal dengan tingkat keterjaminan yang lebih baik.

Mengapa kualitas SDM ini menjadi prioritas utama? Menurut J. Eaton "*The Only we can beat the competition is with people*". Yang menjelaskan bahwa di tengah pesatnya kecanggihan pada suatu peradaban, peranan yang dimiliki SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidaklah diabaikan begitu saja. Dapat diibaratkan pula SDM sebagai suatu kompetitor yang tidak lekang oleh panas dan tidaklah lapuk oleh hujan (Fadli, 2014:284). Jadi tidak salah apabila menempatkan sisi kualitas SDM sebagai persyaratan yang mutlak dalam menghadapi kompetisi global.

Kegelisahan muncul, ketika gendang persaingan pasar tunggal ASEAN mulai ditabuhkan. Peran pemerintah sebagai pemangku kepentingan sangatlah dibutuhkan dalam mempersiapkan SDM untuk lebih unggul dan berdaya saing. Kualitas SDM yang tinggi dapat diwujudkan, apabila hal itu juga diimbangi dengan kualitas pembangunan yang tinggi pula. Substansi persaingan nantinya akan mengarah ke satu bidang yaitu pembangunan dunia pendidikan, terlebih-lebih pada sektor pendidikan teknologi dan pendidikan kejuruan yang dianggap salah satu sektor bidang pendidikan riil.

Kini beban dari segala macam permasalahan berada pada pundak dunia pendidikan. Untuk itu perlu adanya satu upaya, lebih tepatnya program yang mampu meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja di dalam mendorong memasyarakatkan maupun mengembangkan kegiatan pada program pelatihan kerja dan aspek lain yang mempengaruhi. Melalui KEMENDIKBUD, KEMENKERTRANS dan juga KEMENDAG, pengembangan SDM berkualitas, memiliki pengetahuan, keahlian pada bidangnya, keterampilan, serta perilaku kerja ditempuh dengan penyelenggaraan pelatihan.

Istilah pelatihan sendiri selalu dikait-kaitkan dengan pendidikan meskipun mempunyai pengertian yang berbeda

tapi keduanya memiliki maksud dan juga tujuan yang sama yaitu peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan perubahan sikap serta perilaku. Sejalan dengan itu, Simamora (dalam Kamil, 2010:4) menegaskan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan, pengalaman, serta perubahan akan sikap dari seseorang individu. Menurut Oemar Hamalik (2005:10), pelatihan merupakan sebuah proses yang berupa rangkaian tindakan atau satu upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga pekerja profesional kepelatihan satu waktu dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja pada peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan juga produktifitas pada suatu organisasi. Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan para ahli di atas ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pada pendidikan yang menyangkut proses belajar seseorang pada memperoleh dan meningkatkan keterampilan ataupun pengetahuan serta sikap di luar sistem pendidikan, di dalam waktu yang relatif singkat, penggunaan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori dan tidak ketinggalan materi yang disampaikan.

Dale S. Beach (1975) (dalam Kamil, 2010:10) yang menegaskan *The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*, tujuan pelatihan ini adalah untuk memperoleh perubahan tingkah laku terhadap mereka yang dilatih. Sebagaimana definisi dari pelatihan yang juga dikemukakan oleh Michael J Jucius, pelatihan ini bertujuan guna mengembangkan bakat, ketrampilan dan kemampuan. Atas dasar hal ini Moekijat (1981) (dalam Kamil, 2010:11) tujuan umum pelatihan, yaitu untuk : (1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaannya dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih selektif; (2) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaannya itu bisa diselesaikan secara rasional (3) Mengembangkan sikap sehingga ini bisa menimbulkan kemauan untuk bekeja sama. Disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan dalam memberikan suatu keterampilan atau skills serta dapat mengembangkan dan meningkatkan bakat yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pelatihan juga mempersiapkan dan membina tenaga pekerja baik struktural dan juga fungsional yang mana mempunyai kemampuan terhadap profesi, dedikasi, dan disiplin tinggi.

Sejatinya bentuk pendidikan pelatihan sendiri adalah salah satu cabang dari tiga jalur pendidikan yang ada, yakni jalur pendidikan nonformal seperti yang telah tercantum di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 yang mengenai Sistem Pendidikan Nasional Pasal 13 Ayat 1 menyebutkan 'Jalur pendidikan terbagi atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang bisa saling melengkapi dan mempekatkan' Masih berkuat pada jalur pendidikan yang ada, pendidikan formal memanglah mempermudah masyarakat memperoleh bekal pengetahuan. Namun didalam pelaksanaannya sendiri jalur pendidikan tersebut belumlah mampu menjawab akan

semua kebutuhan masyarakat terkait dunia pendidikan. Oleh karena itu keberadaan pendidikan nonformal serta informal juga tak kalah pentingnya.

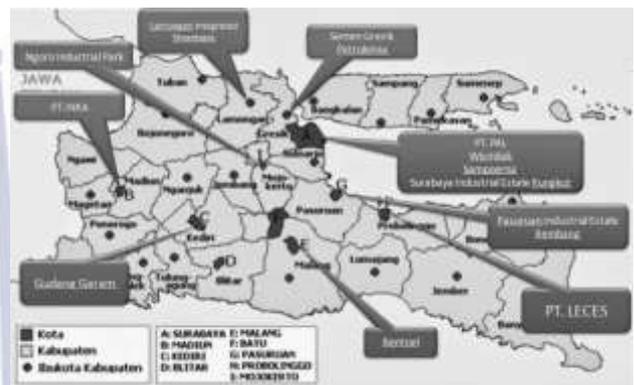
Jalur pendidikan nonformal dan informal ini sendiri merupakan cabang pendidikan yang berlangsung pada luar sekolah dengan utama, yakni memenuhi kebutuhan belajar bagi masyarakat yang belum terpenuhi kebutuhannya dalam jalur pendidikan formal. Jalur pendidikan ini, dilaksanakan secara sukarela dan selektif sesuai keinginan dan kebutuhan dari peserta didik dalam belajarnya. Pendidikan nonformal lebih sering dikenal dengan pendidikan luar sekolah (PLS) ini yang mana merupakan jalur pendidikan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan dan mempunyai fungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal di dalam mendukung konsep Pendidikan Sepanjang Hayat (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).

Menurut Coombs (dalam Sudjana, 2004:2) berusaha mendefinisikan pendidikan luar sekolah (PLS) yakni setiap kegiatan terorganisasi ataupun sistematis di luar dari sistem sekolah yang mapan, dilakukan secara mandiri melayani peserta didik. Jadi pendidikan luar sekolah dapat ditarik kesimpulan segala upaya pendidikan yang terorganisir atau sistematis yang dilaksanakan di luar sistem persekolahan di mana terdapat suatu proses pembelajaran sehingga peserta didiknya mendapat pengetahuan, pemahaman, ketrampilan maupun bimbingan hingga dapat tercapai tujuan belajarnya guna mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan usia dan juga kebutuhannya, dalam arti kata bahwa di jalur pendidikan ini sifatnya luwes berjalan sesuai kebutuhan apa yang manusia butuhkan.

Untuk sekarang ini yang masyarakat butuhkan hanya peranan nyata pemerintah di dalam upaya-upaya mengatasi berbagai permasalahan yang ada di dunia ketenagakerjaan. Salah satu bentuk peranannya ini, yaitu menyelenggarakan pelatihan pada beberapa Balai Latihan Kerja (BLK) ataupun Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTK) yang pada umumnya memiliki tugas pokok dalam memberi pelatihan bagi calon tenaga kerja agar mempunyai kemampuan dan ketrampilan teknis yang benar-benar siap pakai.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah salah satu bentuk dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang merupakan satuan organisasi yang bersifat mandiri dalam melaksanakan tugas baik secara operasional serta penunjang di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keberadaan BLK, nyata sering dijadikan sebagai tempat uji kompetensi yang terakreditasi, dengan harapan dapat mencetak pekerja yang sesuai standar kualifikasi. Seperti pada pelaksanaan di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Pasuruan yang memiliki berbagai macam program pelatihan. Dengan ini pemerintah bermaksud membuka kesempatan selebar-lebarnya kepada siapa saja yang ingin membekali diri dengan keterampilan dan keahlian tertentu sebagai kesiapan dalam mencari kerja.

UPT. Pelatihan Kerja Pasuruan adalah lembaga dari pemerintahan yang menyelenggarakan berbagai jenis-jenis program, yang terkait dengan jalur pendidikan nonformal. Terdapat beberapa program pelatihan dan terbagi ke dalam bidang kejuruan yang meliputi: Kejuruan teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, teknik instalasi penerangan, las listrik, komputer, menjahit dan masih banyak lagi. Di dalam menentukan program tidaklah semudah yang dibayangkan, pihak penyelenggara program sendiri tentu sudah melewati berbagai tahapan penting yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Segala upaya dilakukan agar program yang disusun sesuai dengan kebutuhan belajar masyarakat.



Gambar 1.3
Peta Kawasan Industrial di Jawa Timur

Di Jawa Timur beberapa tahun kebelakang Pasuruan telah menguatkan posisinya sebagai kawasan peindustrian. Ketika memasuki wilayah perbatasannya ada begitu banyak kegiatan industri yang sedang beroperasi milik perusahaan swasta yang ada di sana. Tidak salah apabila menempatkan Kabupaten ini sebagai kawasan industri di zona II, setelah Kabupaten Sidoarjo dan Kota Surabaya di zona I. Sebagai kawasan perindustrian tentunya banyak sekali penggunaan alat-alat modern seperti halnya mesin produksi. Tentu saja sangatlah dibutuhkan tenaga-tenaga ahli pada kegiatan baik itu perawatan serta pemeliharannya. Salah satu tenaga ahli yang memang banyak sekali dibutuhkan yakni tenaga yang bergerak di bidang Teknik Pengelasan. Selain daripada hal faktor lainya yang mendukung keberadaan pelatihan teknik las dikarenakan di luaran sana belum tentu ada suatu tempat yang menyelenggarakan pelatihan ketrampilan tersebut. Itu terkecuali lembaga pemerintahan yang pada dasarnya telah dipersiapkan secara khusus di dalam pemenuhan kebutuhan belajar masyarakat.

Akan tetapi, dengan segala kelebihan yang dimiliki BLK tentu hal terpenting yang perlu kita ketahui bersama apakah pelaksanaan dari program pelatihan teknik las sudah berjalan efektif hingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat memberi pengaruh besar terhadap *Out Come* yang dihasilkannya. Mengembangkan aspek kemampuan, keterampilan dan daya saing masyarakat usia kerja.

Ini akan menjadi kajian menarik, jika sediki banyak mengulas bahasan mengenai pelaksanaan progam pelatihan yang tujuannya mengembangkan kemampuan, daya saing SDM yang benar-benar berkualitas. Oleh karenanya, pihak peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengkaji ada beberapa permasalahan serta memfokuskan diri terhadap beberapa faktor terkait upaya peningkatan daya saing calon tenaga kerja, maka diperlukan penelitian tentang “Pelatihan Ketrampilan Teknik Las Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan”.

Berdasarkan latarbelakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan fokus penelitian diantaranya Pertama, bagaimanakah pelaksanaan pelatihan ketrampilan teknik las dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja pada UPT Pelatihan Kerja Pasuruan. Kedua, faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan ketrampilan teknik las di dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja pada UPT Pelatihan Kerja Pasuruan. Ketiga, faktor pendukung pada pelaksanaan pelatihan ketrampilan teknik las didalam meingkatkan daya saing tenaga kerja pada UPT Pelatihan Kerja Pasuruan.

Berangkat dari fokus penelitian, peneliti mempunyai tujuan yakni Pertama, mendiskripsikan serta menganalisis proses pelaksanaan pelatihan keterampilan teknik las dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja pada UPT Pelatihan Kerja Pasuruan. Kedua, mendiskripsikan dan menganalisis faktor penghambat pada pelaksanaan pelatihan ketrampilan teknik las dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan. Ketiga, mendiskripsikan dan menganalisis faktor pendukung pada pelaksanaan pelatihan keterampilan teknik las di dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan.

METODE

Berdasarkan pada rumusan masalah dan juga tujuan penelitian, peneliti memutuskan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah satu proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia.

Menurut Yatim Riyanto (2007:14) untuk penelitian kualitatif (Naturalistic Inquiry) merupakan penelitian yang dilaksanakan dalam setting yang bersifat alami atau natural. Penelitian ini menggunakan metode dari kualitatif deskriptif. Menurut pendapat Erna Widodo dan Mohtar (2000:15) ini metode yang digunakan di dalam menemukan pengetahuan seluas-luasnya pada objek penelitian pada waktu tertentu.

Tujuan pada penelitian kualitatif umumnya mencakup informasi tentang rancangan penelitian, dipilih serta ditulis akan istilah teknis yang bersumber dari bahasan penelitian. Seperti pada bahasan sebelumnya, tujuan penelitian kali ini peneliti mendeskripsi, menguraikan, dan menggambarkan terkait pelaksanaan pelatihan keterampilan teknik las dalam meningkatkan daya saing tenaga pekerja. Segala informasi

pelaksanaan penelitian tersebut, bisa didapat dari informan yang terdiri dari pihak pengelola lembaga, instruktur atau tutor, peserta didik dan juga masyarakat. Dalam mendapat data atau informasi yang diperlukan, perlu adanya langkah strategis yakni dengan menggunakan metode pengumpulan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang ada maka peneliti tentu tidak akan memperoleh data-data yang memenuhi standar yang ditetapkan. (Sugiyono, 2011:224)

Peneliti sendiri menggunakan metode pengumpulan data diantaranya wawancara mendalam (*in depth interview*) obsevasi partisipan (*participant observation*), dokumentasi dan juga tak kalah pentingnya catatan pribadi sebagai data tambahan guna menguatkan penelitian. Namun ada standar khusus yang harus dipenuhi pada penelitian kualitatif. Dan Loncoln-Guba (dalam Riyanto 2007:17) yang menjelaskan setidaknya ada 4 (empat) tipe standar dan kriteria utama di dalam menjamin kepercayaan atau keberhasilan hasil pada penelitian kualitatif yang peneliti gunakan ada kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas.

Kredibilitas (kepercayaan) mempunyai arti informasi dan data harus mengandung nilai kebenaran, menumbuhkan kepercayaan peneliti tinggal pada tempat penelitian selama 3 bulan untuk memahami ataupun mengalami sendiri situasi pelaksanaan pelatihan. Dependabilitas (ketergantungan) ini peneliti berusaha agar prosedur dan proses penelitian dapat dikatakan bermutu. Oleh karena itu dipelukan kehati-hatian saat mengkonsep situasi yang diteliti, mengumpulkan data, dan menginterpretasikan data pada satu laporan penelitian. Konfirmabilitas (kepastian), pada tahapan ini peneliti juga mencoba untuk memastikan apakah hasil penelitiannya ini memiliki nilai kualitas dengan cara mengkonsultasikannya pada pihak yang memang paham betul akan permasalahan ini sebagai contoh pembimbing penelitian. Transferabilitas merupakan satu penelitian bisa diaplikasikan dan ditransfer ke dalam konteks lainnya. Di sini peneliti berusaha untuk medeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan ketrampilan teknik las secara terperinci dan komperhensif, supaya para pembaca atau pengguna hasil penelitian dengan mudah bisa membandingkan kontek dimana hasil penelitian diterapkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

UPT. Pelatihan Kerja - Pasuruan meruapakan salah salah satu tempat penyelenggaran pelatihan yang berkaitan dengan konsep pemberdayaan masyarakat. Latar belakang dipilihnya lokasi ini sebagai tempat penelitian karena UPT Pelatihan Kerja adalah tempat yang strategis serta potensial dalam menyelenggarakan, mengelola ataupun menciptakan calon tenaga kerja terampil, berdaya saing, dan profesional.

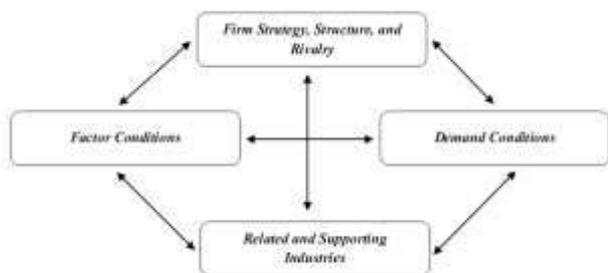
Perkembangan struktur perekonomian dan struktur perdagangan sudah memacu perubahan pola ekonomi serta industri. Tentu saja ini membawa pengaruh besar terhadap sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dengan standar

dan kualifikasi yang semakin tinggi. Keberadaan dari Balai Latihan Kerja nyataannya mampu menjawab berbagai macam permasalahan di dunia ketenagakerjaan secara signifikan.

UPTPK yang lebih sederhana dalam penyebutannya ini lebih memfokuskan diri meningkatkan daya saing serta keterampilan bagi pencari kerja. Hal ini juga dimaksudkan untuk merespon ataupun menanggapi berbagai kesempatan kerja yang memprioritaskan keahlian sebagai syarat mutlak khususnya di sektor perindustrian, satu diantaranya dengan jumlah permintaan terbanyak yakni kejuruan teknik las.

Penyelenggaraan pelatihan ketrampilan teknik las di dasarkan pada SK Kelapa UPT. Pelatihan Kerja Pasuruan tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja tanggal 07 Maret 2016 Nomor : 563/174/106.10/2016. Pada penelitian kali ini UPTPK telah memasuki Gelombang ke III yang dibuka pada tanggal 26 Agustus 2016 hingga berakhir tanggal 10 Oktober 2016. Penyelenggaraannya ini dilaksanakan selama 40 hari dengan 240 jam pelatihan. Kegiatan sendiri dimulai dari pelaksanaan rekrutmen calon peserta pelatihan hingga uji kompetensi oleh lembaga berwenang. Seperti yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya dengan melihat begitu banyak permintaan kebutuhan akan tenaga ahli pengelasan sektor perindustrian, kejuruan teknik las listrik merupakan salah satu kejuruan yang berani membuka 2 (dua) kelas di tiap gelombangnya yakni Teknik Las A dan Teknik Las B. Selain daripada itu, kejuruan ini juga didukung oleh tenaga mengajar yang sudah makan asam garam dunia pengelasan.

Sejalan dengan upaya UPTPK dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan Teknik Las. Dalam bukunya Hitt (1996:113) bahwa daya saing daya dicapai apabila sebuah lembaga dan organisasi berhasil merumuskan suatu strategi, yang mana strategi merupakan sejumlah tindakan terintegrasi dan juga terkoordinasi mendayagunakan kompetensi guna mendapat keunggulan dalam bersaing. Kompetensi yang dimaksudkan merujuk kepada sumber daya dan kemampuan, dengan kata lain setiap penyelenggara program dirasa perlu menganalisis lingkungan eksternal dengan mengidentifikasi peluang di lingkungan tersebut, menentukan mana saja sumber daya internal dan kemampuan yang mereka miliki, serta memilih strategi apa yang sesuai dengan lingkungan yang ada. Dan hal itu semua terangkum dalam buah pemikiran Porter yang dikenal dengan *Porter's Diamond*



Bagan 1.4

Diamond of Competitiveness Advantage

1. Factor Conditions

Dalam dimensi pertama, Porter's berusaha menganalisis faktor kondisi dengan merujuk pada aspek internal dari lembaga yang sifatnya mendasar, seperti halnya sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dan faktor lanjutan seperti sistem komunikasi digital serta angkatan pekerja terdidik. Apabila organisasi mempunyai faktor produksi lanjutan, maka lembaga itu akan sangat memungkinkan melahirkan pesaing kuat didalam persaingan dunia kerja (Hitt, 1996 : 256-257). Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor internal memiliki andil besar meningkatkan daya saing dengan merujuk pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*)

a. Pengetahuan

Pengetahuan ini adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang, yang mana merupakan komponen utama sebuah kompetensi. Pengetahuan merupakan suatu informasi yang tersimpan dan terstruktur. Aspek ini tersusun berdasarkan kategori salah satunya prinsip, dimana merupakan kombinasi dari beberapa konsep menjadi suatu kesatuan bermakna. (Hamalik, 2005: 50). Perlu diketahui bersama bahwa untuk sekarang perusahaan-perusahaan atau organisasi bergerak di bidang industri tak lagi mengandalkan sumber daya berupa sumber finansial, teknologi, posisi pasar dan aset lainnya tetapi lebih mengandalkan pengetahuan yang dimiliki pekerja. Pekerja yang berpengetahuan tentu saja meningkatkan efisiensi perusahaan seperti bahan material, waktu pengerjaan, tenaga dan faktor produksi lainnya. Sebagai sebuah lembaga pelatihan yang mencetak calon tenaga kerja berdaya saing ini, memberikan bekal pengetahuan dan informasi secara terstruktur, yang dimulai dari hal-hal sifat mendasar seperti pengenalan definisi dan klasifikasi teknik las, kelengkapan kerja hingga hal-hal yang memerlukan pemecahan masalah *Standart Operating Procedure* SOP tentang siapa, mengerjakan apa dan tujuan apa.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dimana seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang sudah mempunyai keterampilan, maka dengan sendiri sudah memiliki akan pekerjaan yang mereka lakukan. Keterampilan sendiri merupakan rangkaian tindakan mengamati, mengungkapkannya kembali, merencanakan, melakukan baik bersifat reproduktif dan bersifat produktif (Hamalik, 2005:50). Tenaga kerja terampil sangat dibutuhkan organisasi di dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi. UPTPK tak hanya membekali peserta pelatihan dengan satu kompetensi saja tapi diimbangi dengan keterampilan dan keahlian, yang mana untuk keterampilan sendiri 75% lebih banyak praktek pelaksanaannya daripada teori pengetahuan yang hanya 25%. Pelaksanaannya

UPTPK memberi keterampilan lebih menggunakan metode demonstrasi, dimana pengetahuan baru yang diterima peserta nanti diperagakan secara langsung oleh instruktur pelatihan seperti memeragakan lebih dahulu cara menggunakan alat kelengkapan paling utama yang merupakan standar keselamatan bekerja hingga bagaimana langkah pengoperasian. Dan dari sini keterampilan yang telah diberikan diaplikasikan secara langsung oleh peserta pada bidang kerjanya masing-masing

c. Sikap

Sikap merupakan suatu kesiapan mental yang dapat dipelajari, dibentuk dan diorganisasi melalui sebuah pengalaman, yang memiliki pengaruh terhadap cara tanggap objek dan juga situasi yang ada hubungan dengannya. Sikap adalah aspek yang mengandung nilai-nilai, perilaku dan perasaan yang dipergunakan sebagai dasar perilaku secara keseluruhannya dalam menanggapi atau merespon baik itu pekerjaan, tugas maupun situasi yang dibebankan padanya (Hamalik, 2005:50). Di samping pengetahuan dan ketrampilan untuk sikap serta perilaku juga sangat diperlukan di dalam kompetensi kerja. Baik dan buruk tugas yang dikerjakan sangatlah bergantung pada sikap perilaku tanpa adanya aspek ini tentu calon tenaga kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Dalam pembekalan sikap dan perilaku dalam bekeja mengingat waktu yang tersedia hanyalah 240 jam itu juga sudah terpakai untuk pembekalan pengetahuan dan keterampilan, maka UPTK berusaha menyiasati dengan berusaha menyisipkan materi-materi sikap dan perilaku bekerja kedalam pelaksanaan pelatihan yakni dengan membiasakan sikap-sikap kerja pada peserta pelatihan seperti teliti, disiplin, waspada.

2. *Demain Condition*

Selain faktor sendiri sumber daya yang dimiliki, faktor lain yang mendukung terciptanya tenaga kerja berdaya saing yakni faktor kondisi permintaannya. Tingkatan dari pertumbuhan yang tinggi dan ukuran permintaan cukup besar, tentu saja tuntutan pada kondisi permintaan juga semakin beragam dalam melakukan inovasi yang sesuai dengan perkembangan. Kondisi permintaan adalah suatu kondisi yang ditandai oleh sifat, ukuran kebutuhan dari pembeli pasar di dalam negeri terhadap barang atau jasa (Hitt, 1996:256-257). Pada dimensi kedua ini sangatlah jelas bahwa sumber daya yang dimiliki bukan jadi satu-satunya penentu di dalam persaingan dunia kerja, tetapi kondisi permintaan juga turut mengambil bagian seperti halnya, berapa jumlah tenaga pekerja yang dibutuhkan? Tenaga pekerja seperti apa yang diperlukan? Kebutuhan ketrampilan yang bagaimana yang dicari? Dan tentunya strategi pemasaran apa yang digunakan?

a. Jumlah Tenaga Kerja

Pertumbuhan ekonomi dan pengangguran memiliki hubungan yang sangat erat, penduduk yang bekerja mempunyai kontribusi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan adanya penduduk yang bekerja, tentu dapat mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Begitu juga sebaliknya, pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dapat menekan banyaknya pengangguran. Adanya hal itu pemerintah berupaya keras didalam mencapai pertumbuhan ekonomi berkualitas, satu diantaranya dengan menekan pengangguran melalui pelaksana pelatihan yakni UPT Pelatihan Kerja. Dalam bidang teknik pengelasan UPTPK Kabupaten Pasuruan ini merupakan satu-satunya lembaga atau instansi yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan tersebut. Tidak cukup sampai di situ, besarnya segmen pasar di wilayah Kabupaten Pasuruan yang perekonomian menitik beratkan pada sektor industri bisa dipastikan jumlah permintaan tenaga kerja akan semakin besar, UPTPK sendiri akan mendominasi pada bidang ini.

b. Kualitas Pekerja

Perkembangan akan teknologi-informasi membawa pengaruh besar bagi dunia ketenagakerjaan. Hal ini telah meninggikan standar kualifikasi calon pekerja. Para pekerja tidak hanya dituntut untuk bekompeten pada suatu bidang tetapi harus mempunyai tingkatan bersaing dengan kompetitor lainnya. Pelatihan yang diselenggarakan UPTPK ini berbasis kompetensi di mana pada dasarnya pelatihan jenis ini tidak ada batas waktu sampai pesertanya benar-benar bekompeten dan mahir pada bidang yang ditekuni.

c. Variasi Keahlian

Perkembangan akan teknologi serta informasi yang ada telah menjadikan kebutuhan di pasar kerja selalu berubah-ubah disertai dengan berbagai permintaan yang semakin bervariasi. Dalam menyelenggarakan pelatihan teknik las, UPTPK tidak hanya menitik pada 1 (satu) kompetensi keahlian saja. Sebetulnya, terdapat begitu banyak teknik pada dunia pengelasan tapi dengan minimnya waktu yang tersedialah yang mengharuskan untuk fokus ke dalam beberapa jenis kompetensi keahlian. Di dalam menghasilkan tenaga pekerja yang berdaya saing, UPTPK dituntut untuk cepat dan tanggap di dalam menghadapi perubahan itu. Oleh karena itu pada prakteknya penyelenggara menerakan jenis variasi keahlian yang berbeda pada tiap gelombangnya, demi menyesuaikan diri dengan kondisi permintaan yang terjadi di saat itu. UPTPK telah menyelenggarakan 3 tiga gelombang pelatihan dan selama itu kejuruan teknik las sudah mengalami berbagai perubahan jenis kompetensi yang diberikan yaitu posisi pengelasan bawah tangan (*down hand position*) dan posisi mendatar (*horizonta position*).

d. Strategi Pemasaran

Dari sini kita baru tahu bahwa bukan hanya barang sajalah yang membutuhkan strategi pemasaran tetapi tenaga kerja juga demikian. Sebagai penyelenggara tugas UPTPK tidak berhenti hanya ketika pelatihan telah usai, ada tanggung jawab lain dibalik itu yakni menempatkan para lulusan untuk bisa diterima pada berbagai sektor lapangan pekerjaan. Oleh karenanya Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi & Kependudukan Jawa Timur yang merupakan naungan UPTPK ini, mengeluarkan suatu kebijakan dengan menggabung 3 (tiga) konsep pelatihan, sertifikasi dan penempatan menjadi satu kesatuan “Kios 3 in 1” sebagai pusat pelayanan dan informasi dunia ketenagakerjaan. Di mana untuk pelatihan, kegiatannya ada pada UPTPK dan BLK di setiap kabupaten/kota dan pelaksanaan ini sendiri disesuaikan dengan potensi serta kondisi pada masing-masing daerah yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab UPTPK. Sertifikasi dilaksanakan dengan mengevaluasi kegiatan pelatihan yang sudah dijalankan dalam kurun waktu yang ditetapkan. Dan fungsi dari adanya sertifikasi ini ialah untuk melihat kemampuan dari masing-masing peserta. Disamping itu juga memudahkan mereka dalam mencari kerja. UPTPK juga mengambil langkah lain yaitu menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan bergerak di bidang industri dalam menempatkan para lulusan dengan terjun secara langsung didalam menganalisis apa saja permintaan dan standar yang dibutuhkan.

3. *Related and Supporting*

Dukungan dari berbagai pihak-pihak terkait juga sangat diperlukan guna mewujudkan kerjasama, pengembangan ataupun mempertahankan keunggulan-keunggulan pada suatu persaingan. Pemerintah merupakan salah satu dari sekian banyak pihak yang memiliki peran sentral untuk mempengaruhi faktor penentu lain hingga menciptakan suatu lingkungan yang efektif dan pembentukan tenaga pekeja yang kompetitif serta menunjang segala fasilitas pelatihan atau segala kebijakan yang menyangkut dunia ketenagakerjaan melalui Progeram DAK. DAK sendiri merupakan dana yang besumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah-daerah tertentu dengan tujuan guna membantu dalam mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah ataupun sesuai prioritas nasional. Besaran dari DAK yang ada, ditetapkan setiap tahunnya dalam buku APBN (www.djpk.depkeu.go.id). Program prioritas nasional yang dimaksud ini antara lain pendidikan, kesehatan, insfastuktur/sarana kepentingan umum, hingga penyelenggaraan program pelatihan oleh Balai Latihan Kerja. Dana yang didapat akan digunakan untuk memfasilitasi dan mendukung selama pelaksanaan pelatihan keterampilan teknik las itu berlangsung seperti terpenuhi sarana teknologi up to date dan perawatannya.

4. *Firm Strategy, Structure, and Rivaly*

Keunggulan kulifikasi dan juga daya saing tenaga kerja selain bergantung pada faktor kondisi pekerja, kondisi permintaan serta pendukung lainnya keunggulan ini juga bergantung pada kondis lingkungan pekeja. Lingkungan nyata turut menentukan suatu penciptaan, manajemen, maupun pengorganisasian yang terangkum pada 3 (tiga) tahap utama dalam pelaksanaan pelaksanaan pelatihan, yakni perencanaan, pelaksanaan dan evalauasi. Sebagai pelaksanaan program UPTPK tentu mempunyai tahapan dan juga strategi tersendiri dalam pelaksanaan program pelatihan keterampilan teknik las listrik, meliputi

a. Perencanaan



Bagan 1.1
Skema Perencanaan

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA)

Untuk melaksanakan kegiatan program pelatihan di dalam meningkatkan daya saing secara efektif maka itu terlebih dahulu melakukan identifikasi kebutuhan belajar melalui TNA (Training Need Analysis) yang berupa kegiatan inventarisasi, pemetaan, verifikasi data kebutuhan pendidikan dan pelatihan potensi tiap wilayah. Pada hal ini UPTPK merujuk pada katalog Badan Pusat Statistik di 3 (tiga) edisi berbeda, yaitu di Tahun 2014, 2015, dan 2016 terdapat sedikitnya 9 sektor lapangan pekerjaan utama. Sektor jasa dan masyarakat, sektor industri pengolahan ataupun Bangunan masih konstan 3 besar sektor penyerapan angka tenaga kerja, untuk itu pelatihan ketrampilan teknik las masih menjadi alasan.

2) Analisis Jabatan dan Tugas

Kegiatan yang menjelaskan tentang pendidikan dan pelatihan yang sesuai serta harus dimiliki pihak oleh penyelenggara program di dalam menunjang tercapai tujuan program yaitu meningkatkan daya saing para calon tenaga kerja. Dalam penentuan program teknik las ini, UPTPK sudah menempuh berbagai langkah dengan melihat sisi keterbatasan dari sumber belajar sumber dana, fasilitas dan faktor pendukung lainnya sehingga menetapkan pelatihan kejuruan teknik las ini sebagai salah satu yang diprioritaskan.

3) Klasifikasi Peserta Pelatihan

Peserta didik atau pelatihan ialah satu dari beberapa unsur penting, tanpa ada peserta tentu saja kegiatan

pelatihan tak akan pernah telaksana. UTPK sendiri membuka kesempatan seluas-luasnya pada siapa saja yang ingin mempersiapkan dirinya memasuki dunia kerja atau sekedar mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki. Untuk menghasilkan kualitas lulusan yang berdaya saing, tentu harus memenuhi standart kualitas peserta yang sudah ditetapkan yakni dengan melaksanakan tahapan seleksi. Ada 2 (dua) tahapan yang dijalankan UTPK, uji pengetahuan akademik dan wawancara.

4) Merumuskan Tujuan Pelatihan

Tujuan adalah wujud dari arah dan target yang akan dicapai, agar mendapatkan hasil maksimal maka itu diperlukanlah rumusan tujuan yang jelas dan terarah baik umum dan khusus. UTPK tentu juga memiliki tujuan yang secara tidak langsung tersirat pada Visi dan Misinya yang menjadikan lembaga pelatihan ini sebagai wadah pelatihan kerja yang terpercaya dan mempunyai daya saing global. Menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten sesuai permintaan dipasaran dan menyediakan tenaga kerja bernilai tinggi dengan mengutamakan aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja baik dalam skala regional atau nasional.

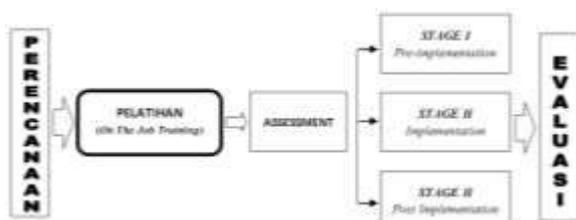
5) Merancang Kurikulum

Tahap selanjutnya ialah merancang kurikulum, pada Tahapan ini penting kiranya untuk menganalisis segala aspek yang memenuhi kebutuhan bagi peseta pelatihan dan juga organisasi. Untuk perancangan ini UTPK menyesuaikan dengan 2 (dua) metode yaitu pengembangan yang mengarah ke dalam dan ke luar Yang mana pengembangan ke dalam merujuk pada keadaan lokal dan wilayah setempat. Dan sedangkan pengembangan ke luar ialah kurikulum yang berasal dari pusat dan mungkin bisa dikembangkan di balai latihan pada tiap-tiap wilayah sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

6) Penentuan Strategi Instruksional

Ada berbagai faktor penting pada penentuan strategi pelatihan untuk dapat berjalan maksimal. Salah satu strateginya yaitu menerapkan prinsip belajar, intinya bahwa program pelatihan harus bersifat partisipatif, relevan, pengulangan, pemindahan dan umpan balik.

b. Pelaksanaan



Bagan 1.2
Skema Pelaksanaan

a. Stage I (Pre-implementation)

Dalam menyelenggarakan pelatihan, UTPK harus melewati beberapa tahapan terlebih dahulu sebelum menginjak ke pelaksanaan inti. Pihak penyelenggara bermaksud menciptakan satu persiapan pelaksanaan pelatihan, dengan membetuk diri para calon peserta melalui kegiatan MDF (Mental, Fisik dan Disiplin). Tujuan utama dari kegiatan MDF, paling tidak dapat membentuk pribadi mereka untuk selalu siap dalam bersaing ataupun tahan banting baik itu dari sisi fisik serta psikis ketika nantinya sudah memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Serangkaian kegiatan ini sangatlah perlu dilaksanakan mengingat karakteristik utama yang wajib dimiliki setiap peserta didiknya, selain pengetahuan dan keterampilan yang juga tidak kalah pentingnya yakni sikap kerja. Oleh karenanya UTPK pada sesi kali ini menyerahkan sepenuhnya kepada para anggota Koramil Kecamatan Pandaan. Ketika kita berbicara mengenai pelatihan, khususnya pelatihan teknik las bukan masalah tekniknya yang paling utama akan tetapi mental setiap pesertanya. Selain daripada pelaksanaan kegiatan MDF sebagai tahapan persiapan sebelum memasuki kegiatan inti, UTPK ini juga menyelenggarakan kegiatan AMT (*Achievement Motivation Training*). Secara umum, materi yang disajikan berupa pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi, menggali, serta mengenali potensi diri. Dengan adanya kegiatan ini, semangat peserta didik dapat terpacu untuk berbuat sesuatu yang lebih baik lagi. Selain itu pelaksanaan AMT juga diharap dapat membuka jalan pemikiran peserta untuk bisa berbuat sesuatu dengan sungguh-sungguh, sehingga terdapat suatu sinergi di antara pihak penyelenggara program dengan para peserta pelatihan.

Materi kewirausahaan dan ketenagakerjaan menjadi materi paling akhir pada tahap ini. Peserta pelatihan tentunya harus dikenalkan dengan istilah kompetisi dan daya saing. Untuk dapat survive, mereka harus terbuka (*open mind*) terhadap segala situasi, mandiri serta cekatan didalam mengangkap kesempatan atau peluang. Pada penerapannya banyak tak sedikit pula yang beranggapan bahwa para lulusan teknik las ini hanya akan berkutat di sektor perindustrian sebagai tenaga ahli semata, namun apabila kita benar-benar jeli dalam melihat sebuah peluang teknik las ini bisa menjadi ladang untuk usaha dengan menjual jasa.

b. Stage II (Implementation)

Saat ini kita telah memasuki tahapan inti, yang mana selama 40 hari itu para peseta pelatihan akan dibekali berbagai macam teknik pengelasan yang dimulai dari hal-hal sederhana hingga yang paling rumit. Seperti pengenalan defini dan klasifikasi teknik pengelasan, kelengkapan perlengkapan dan peralatan las hingga

Standart Operating Procedure (SOP), yang masih merupakan serangkaian instruksi kerja tertulis (pra-pelatihan) pada minggu ke-1. Apabila pra-pelatihan sudah terbilang cukup, maka tahap selanjutnya yaitu praktek secara langsung pada bidang kerja.

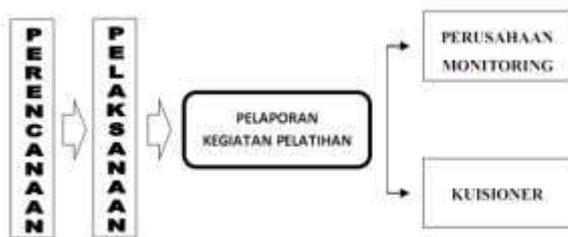
Dalam pelaksanaan, tentunya para peserta pelatihan tak langsung mahir mempraktekkan teknik yang ada semua benar-benar berawal dari 0 (nol). Maka untuk mengawalinya, para instruktur melakukan kegiatan latihan dasar pengelasan yang disebut dengan istilah *Tek Weld*. *Tek Weld* sendiri merupakan salah satu dari teknik yang ada pada dunia las, berupa titik-titik las listrik pada bidang kerja. Jika dasar pengelasan ini bisa diterima dengan baik, tentu saja untuk tahap berikutnya tak ada kendala. Hanya cukup mengacu pada SOP, SKKNI, dan Kurikulum yang berlaku.

c. *Stage III (Post-Implementation)*

Tahap terakhir dari pelaksanaan pelatihan teknik las dan salah satu hal penting dari serangkaian kegiatan adalah evaluasi. Evaluasi ini sendiri bertujuan untuk mengetahui perkembangan dari hasil capaian peserta setelah mendapatkan materi pelatihan. Pelaksanaan sendiri, UPTPK menyelenggarakan dalam 2 tahapan Pertama, Kegiatan Evaluasi diselenggarakan secara mandiri dengan menyerahkan sepenuhnya pada para instruktur pelatihan kejuruan teknik las yang terbukti ahli dibidangnya. Bentuk evaluasi berupa rangkaian tes baik itu secara teori ataupun praktek dan hasil dari ini kemudian dituangkan kedalam sertifikat.

Kedua, tahapan evaluasi kali ini UPTPK melibatkan pihak lain yaitu Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP2) BLKI Singosari yang merupakan lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi pelatihan profesi dan juga yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Mekanismenya ini sendiri BNSP memberikan pernyataan bahwa LSP2 yang tersebut telah memenuhi syarat didalam melakukan kegiatan sertifikasi profesi. Hasil keluaran dari LSP2 berupa sertifikat, memang hampir sama dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh UPTPK namun hanya skala cakupannya saja yang berbeda.

c. **Evaluasi**



Bagan 1.3
Skema Evaluasi

a. **Kuisisioner**

Pada tahap evaluasi program, UPTPK mengadakan kuisisioner yang mana peserta pelatihnnya sendiri ini sebagai responden. Pihak penyelenggara paham betul bahwa tahapan evaluasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh pencapaian yang telah dilakukan atau kelebihan dan kelemahan, dan segala kesalahan baik dari sisi lembaga maupun pelaksanaan. Terkadang, tidak sedikit pula lembaga pelaksana program hanya sekedar menjalankan kegiatan tetapi tanpa ada tindak lanjutnya. Untuk kuisisionernya sendiri UPTPK lebih menekan pada tingkatan kepuasan peserta pelatihan terhadap unsur-unsur penting dalam sebuah kegiatan pelatihan seperti materi pelatihan (kurikulum, silabus serta modul), tenaga pelatih - instruktur (bagaimana kemampuan saat membawakan materi, pemahaman terhadap topik, kemampuan memahami masalah dan tentunya penampilan), dan workshop (bengkel)

b. **Perusahaan Monitoring**

Bukan hanya evaluasi pada peserta didik saja yang menggunakan jasa pihak ketiga tetapi untuk evaluasi program juga sama. UPTPK sendiri sudah menjalin kerjasama dengan sebuah Perusahaan Monitoring. Dari segi pelaksanaannya, tahap evaluasi dilakukan secara berkala di dalam menjamin penyelenggaraan pelatihan berlangsung sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan sesuai prosedur aturan hukum.

Berbagai pelaksanaan program atau kegiatan tidak sedikit dijumpai faktor-faktor pendukung atau bahkan ada pula faktor penghambat serta memperlambat berjalannya kegiatan di dalam ketercapaian tujuan. UPT Pelatihan Kerja Pasuruan sebagai pelaksana program pasti juga menjumpai permasalahan yang sama. Hal ini dapat dijabarkan melalui *Diamond of Competitiveness Advantage* milik Porter. Dan untuk faktor pendukung sebagai berikut :

1. Related and Supporting

Kelompok pendukung ini berusaha untuk mewujudkan kerjasama, suasana besaing dan pengembangan. Di sini peran pemerintah sebagai faktor pendukung terciptanya suasana yang kompetitif dapat direalisasikan melalui program Dana Alokasi Khusus/DAK. DAK menyerupa Dana Instruksi Presiden pada masa pemerintahan orde baru. Dana ini dialokasikan dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), secara khusus diperuntukkan di dalam pembiayaan berbagai kegiatan pembangunan untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan SDM dan SDA yang tergabung dalam program prioritas nasional dan pelaksanaan pelatihan teknik las ini sendiri adalah perealisasiannya

2. Firm Strategi, Structure, and Rivaly

Keunggulan daya saing nyatanya juga bergantung pada struktur manajemen dan strategi organisasi. Oleh sebab

itu mengapa lingkungan pekerja sebagai penentu pada penciptaan, pengorganisasi, dan manajemen yang telah terangkum pada 3 (tiga) tahap utama yaitu perencanaan pelaksanaan, serta evaluasi.

Sedangkan dari sisi faktor penghambatnya juga bisa dilakukan analisis dengan menggunakan acuan yang sama, yakni *Diamond of Competitiveness Advantage* - Porter.

1. *Factor Condition*

Faktor ini merupakan faktor penghambat internal yang utama yang menyangkut pada ketersediaan bahan baku (tenaga kerja), kondisi di mana mereka belum mendapat materi pelatihan. Aspek pengetahuan, rentang usia yang beda tentu saja daya serap materi juga tidak akan sama. Aspek keterampilan, latar belakang pendidikan antara lulusan SMK yang lebih menguasai lapangan (praktek) sedangkan SMA yang menguasai teori. Aspek perilaku, perbedaan mencolok dari lulusan sekolah negeri atupun swasta yang secara mendasar dapat dianalisis dari segi kedisiplinan, kerapian, ketertiban, dan tanggungjawab.

2. *Demand Condition*

Pesatnya kemajuan jaman tentunya akan berimbas pada perkembangan sistem teknologi. Hal ini yang membuat UPT. Pelatihan Kerja Kabupaten Pasuruan kesulitan di dalam menghadapi segala jenis kebutuhan permintaan pasar pekerjaan yang berubah-ubah, seperti banyaknya variasi permintaan yang beragam, kompetensi keahlian mematok standar tinggi, dan peralatan las yang dirasa belum berimbang dengan jumlah peserta didik yang ada

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bahasan yang dilakukan peneliti, dapat diambil kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan yakni Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Teknik Las Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang sejatinya merupakan bentuk panjang tangan dari jalur pendidikan non formal, di mana cabang pendidikan di luar jalur pendidikan sekolah yang utamanya diperuntukkan guna memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang belum terpenuhi jalur pendidikan formal.

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan keterampilan teknik las dalam satuan unit pelaksana teknis, dibawah naungan langsung Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini nyatanya dapat menciptakan calon-calon tenaga kerja yang berkemampuan dan berketampilan yang benar-benar siap pakai dan berdaya saing. Daya saing dapat dicapai apabila sebuah lembaga dan organisasi berhasil merumuskan suatu strategi yang terintrogasi atau terkoordinasi mendayaguna kompetensi guna mendapatkan keunggulan dalam bersaing dengan merujuk kepada sumber daya dan kemampuan baik

lingkungan internal maupun eksternal. Sejalan dengan hal tersebut, UPTPK sebagai penyelenggara program pelatihan berhasil mendayagunakan sumber daya yang ada, seperti *Factor Condition; Demand Condition; Related and Support; Firm Strategy, Structure and Rivaly* yang terangkum dalam 3 tahap pelatihan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Sumber daya dan kemampuan lingkungan sebagai penentu strategi ini juga menjadi faktor pendukung dan penghambat jalannya pelaksanaan pelatihan. Untuk faktor pendukung, DAK (Dana Alokasi Khusus) ini yang mampu menopang segala kebutuhan operasional pelatihan seperti pemenuhan sarana- prasarana, sekaligus perawatan dan pemeliharaan. Sedangkan untuk faktor penghambatnya dapat dilihat dari latarbelakang dimiliki peserta pelatihan, yang berpengaruh pada knowledge, skill dan attitude; Keterbatasan peralatan yang tidak berimbang dengan jumlah peserta; Permintaan kebutuhan pasar kerja yang berubah-ubah

Simpulan

1. Bagi Lembaga

UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Pasuruan sendiri sebagai penyelenggara program Pelatihan Kejuaran Teknik Las sudah menjalankan program dengan baik. Namun, akan lebih maksimal lagi manakala tidak hanya berfokus pada pengembangan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Outcome yang dihasilkan juga perlu mendapat perhatian lebih. Meskipun sudah terlaksana program **KIOS 3 in 1** yang menggabung pelatihan, sertifikasi, dan penempatan menjadi satu akan tetapi informasi ini belum sepenuhnya didapatkan oleh peserta pelatihan. Selain itu, pelaksana pelatihan yaitu UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Pasuruan secara berkala dan berkelanjutan mengupdate informasi tentang permintaan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja. Secara tidak langsung hal ini telah mengisyaratkan bahwa penyelenggara juga harus meningkatkan hubungan kerjasamanya lagi dengan pengguna (user).

2. Bagi Peneliti

Jikalau ingin melakukan penelitian dalam proses penggalan data nantinya bisa berjalan dengan baik, peneliti hendak mengkroscek kembali variable atau indikator yang akan digunakan dalam penggalan data lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Sobur. 2003. *Psilogi Umum*. Bandung. CV. Pustaka Setia
- Fadli, M Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional. *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*. vol 3 nomor 2

Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya dan Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara

Hitt Schunk, dkk. 2012. *Motivasi dalam Pendidikan Teori, Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta Barat: PT Indeks

Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan dan Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Riyanto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press

Sudjana, Djudju. 2004. *Pendidikan Non Formal*. Bandung: Falah Production

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional Wajib Belajar*. Bandung: Rusty Publisher.

Widodo, Erna Mukhtar. 2000. *Konstruksi kearah Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Avyrouz

_____. 2016. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik

www.djpk.depkeu.go.id

