

# **UPAYA UPT PELATIHAN KERJA JOMBANG DALAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA MELALUI STANDARISASI KEGIATAN PELATIHAN**

**Marina Hapari**

12040674249 (S1 ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) email:[hapsari.marina@gmail.com](mailto:hapsari.marina@gmail.com)

**M.Farid Ma'ruf, S.Sos.,M.AP**

0030057606 (Ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) email:[muhammadfarid@unesa.ac.id](mailto:muhammadfarid@unesa.ac.id)

## **Abstrak**

Upaya dalam mengembangkan sumber daya tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yang mencakup instansi pemerintah, swasta, industri, serta organisasi profesi lainnya. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah pusat yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dimana dalam hal ini adalah pencari kerja yaitu melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh unit pelaksana teknis pelatihan kerja yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan. Hal tersebut diatur dalam Permenakertrans No.11 Tahun 2013 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja agar dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. UPT Pelatihan Kerja Jombang sebagai institusi pelaksana teknis yang bergerak pada pengembangan ketenagakerjaan melakukan upaya untuk mendukung pemerintah pusat dalam pembangunan ketenagakerjaan melalui penyelenggaraan pelatihan keterampilan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Kurikulum materi pelatihan yang didasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan harapan agar lulusan dari UPT Pelatihan Kerja Jombang berkompeten dan mampu berdaya saing dalam dunia kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori standarisasi pelatihan kerja menurut David & Julia Jary.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian berada di UPT Pelatihan Kerja Jombang dimana program pelatihan keterampilan dilaksanakan. Adapun narasumber dari penelitian ini adalah Kepala Bagian Pelatihan dan Sertifikasi UPT Pelatihan Kerja Jombang, instruktur pelatihan, peserta atau siswa yang sedang mengikuti program pelatihan maupun alumni siswa yang pernah mengikuti pelatihan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sudah dilaksanakan dengan baik antara lain melalui standarisasi pelatihan yang meliputi standarisasi dari segi peserta, instruktur, fasilitas, kurikulum, dana, dan sertifikasi serta penempatan kerja. Walaupun terdapat beberapa aspek yang perlu untuk lebih ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya pelatihan baik itu fasilitas utama maupun fasilitas pendukung, penambahan tenaga pengajar agar kegiatan pelatihan dapat berlangsung lebih efektif, dan agar pelatihan ini dapat terus dilakukan secara berkelanjutan agar bisa menghasilkan para tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten.

Kata Kunci : standarisasi, pelatihan, tenaga kerja

## **Abstract**

Efforts in developing labor resources is a shared responsibility of all relevant sectors including government agencies, private industry, as well as other professional organizations. The efforts made by the central government, namely Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi related to human

resources which in this case is that job seekers through training organized by a technical executing unit job training under the auspices of the Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan. It is set in Permenakertrans 11 Year 2013 concerning the Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Job training is to equip, improve, and develop job competence in order to improve the capability, productivity, and prosperity. UPT Pelatihan Kerja Jombang as technical implementing agencies engaged in manpower development efforts to support the central government in the development of employment through the implementation of skills training provided to trainees. The curriculum of training materials based on Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) with the expectation the graduates of the UPT Pelatihan Kerja Jombang competent and able competitive in the workforce. The theory used in this research is the theory training standardization work by David and Julia Jary.

This research uses descriptive method with qualitative approach. The research location is in UPT Pelatihan Kerja Jombang where the skills training program implemented. The sources of this research is the Head of Training and Certification of UPT Pelatihan Kerja Jombang, instructor training, trainees or students who are following a training program and alumni students who had attended the training. The sampling technique is purposive sampling done. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. The data analysis was done through a process of data collection, data reduction, data presentation and conclusion.

The results obtained UPT Pelatihan Kerja Jombang efforts are to improve the quality of the workforce is already implemented properly, among others through the standardization of training that includes standardization in terms of participants, instructors, facilities, curriculum, funding, and certification and job placement. Although there are some aspects that need to be improved. Based on the research results as for the advice given by the author is to increase the quality and quantity of training resources both major facilities and support facilities, additional teaching staff so that training can take place more effectively, and that this training can be done in a sustainable manner in order to generate the power employment of qualified and competent.

Keywords : standardization, training, workforce

## PENDAHULUAN

Salah satu kewajiban pemerintah seperti termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Kewajiban pemerintah untuk memajukan kesejahteraan umum memberi makna bahwa pemerintah harus benar-benar memperhatikan dan memikirkan nasib warga negara Indonesia tanpa terkecuali. Sebagai negara yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan), maka pembangunan nasional terutama pembangunan ekonomi nasional harus benar-benar memperhatikan beberapa aspek yang ada di dalamnya termasuk aspek kependudukan dan ketenagakerjaan. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan yang berdasarkan Pancasila.

Pada tahun 2014 (per bulan Agustus) Indonesia memiliki jumlah penduduk yang berada pada rentang usia angkatan kerja

sebanyak 121,87 juta orang namun dari sekian jumlah penduduk tersebut jumlah penduduk yang bekerja hanya 114,62 juta orang dengan presentase Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,94% yang justru meningkat dari tahun 2013 yakni sebesar 5,88% (data Satkernas, BPS). Padahal dalam konsep pembangunan nasional terutama yang berkaitan dengan pembangunan manusia, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata baik secara materiil maupun spiritual. Hal tersebut seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari konsep pembangunan nasional yang diharapkan tersebut, namun justru

realita yang terjadi saat ini ialah jumlah tenaga kerja yang ada tidak diikuti dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Hal itu dapat diketahui dari jumlah pengangguran yang dapat dikatakan masih terbilang cukup tinggi yakni sebanyak 7,24 juta orang pada tahun 2014 (data Satkernas, BPS). Melihat dari persoalan tersebut, maka pemerintah menargetkan penciptaan lapangan kerja yang diimbangi dengan memberikan berbagai kegiatan pelatihan sebagai bekal keterampilan dan pengetahuan kepada tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara yang sedang berkembang, oleh karena itu penanganan masalah tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif.

Pemerintah terus melakukan upaya untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia, salah satu aspek yang diperhatikan adalah pendidikan. Melalui pendidikan terutama pendidikan formal seperti SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) maupun non formal seperti kursus maupun lembaga pelatihan diharapkan mampu mempersiapkan kompetensi sumber daya manusia dengan memulai wirausaha dan menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan potensi ekonomi sosial di Indonesia.

Pelatihan erat kaitannya dengan pendidikan karena pemberian pelatihan juga merupakan salah satu sarana untuk mendidik. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan-latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan ketika melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga kerja maupun instruktur yang memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja, hal ini dikarenakan melalui instruktur peserta pelatihan menerima informasi dan keahlian berdasarkan program pelatihan yang diberikan (Ahmad, 2014 : 4).

Melihat dari permasalahan ketenagakerjaan terutama berkaitan dengan masalah pengangguran yang diiringi dengan rendahnya keterampilan, rendahnya tingkat pendidikan, serta minimnya pengetahuan tentang dunia kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja maka pemerintah berupaya untuk meminimalisir persoalan tersebut

dengan memperbanyak pelatihan keterampilan kerja sesuai kebutuhan industri dan penyebaran kewirausahaan. Standar dan kualitas tenaga kerja perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional (Sonaesti, 2010:1 dalam Ahmad, 2014). Salah satu bentuk upaya yang dilakukan pemerintah yakni dengan mendirikan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan program keterampilan bagi para pesertanya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijakan tentang ketenagakerjaan yang dianggap paling strategis adalah perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran serta pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) sebagai institusi yang bertugas dan bertanggungjawab menangani masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan dimana kurikulum atau materi pelatihan yang telah di standarisasi berupa SKKNI (Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Hal tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No.5 Tahun 2012 bahwa sistem Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) merupakan tatanan keterkaitan komponen standarisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka mencapai tujuan standarisasi kompetensi kerja nasional di Indonesia.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) sebagai institusi yang bertugas dan bertanggungjawab menangani masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Kemnakertrans adalah dengan membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja sebagai pelaksana teknis

dari kegiatan pelatihan yang terletak pada setiap daerah dimana ini merupakan salah satu wujud dari desentralisasi di era otonomi daerah.

Pembentukan UPT Pelatihan Kerja sendiri bertujuan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja yang ingin bekerja baik bekerja di dalam negeri, di luar negeri maupun membuka usaha sendiri/berwirausaha. Dasar hukum terbentuknya UPT Pelatihan Kerja khususnya di wilayah Provinsi Jawa Timur yakni Peraturan Gubernur (Pergub) No.122 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Pelaksanaan pelatihan kerja tiap-tiap UPT Pelatihan Kerja dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan peserta pelatihan telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenkertrans) No.11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah dimana dalam pedoman tersebut isinya mencakup tentang tujuan, prinsip dasar pelatihan kerja, program pelatihan kerja, dan penyelenggaraan Sislakernas di daerah.

Kabupaten Jombang sebagai salah satu daerah yang memiliki presentase Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yang cukup tinggi pada tahun 2013 yakni sebesar 95,61%, dan pada tahun 2014 sebesar 95,61%. Berdasarkan tingkat presentase Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) tersebut ternyata memiliki masalah yang sama dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Jombang yang hanya sebesar 64,22% pada tahun 2013, dan 64,82% pada tahun 2014. Dari data ini dapat dikatakan bahwa peluang kesempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau industri kepada tenaga kerja cukup tinggi, namun tidak diimbangi dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

Keberadaan UPT Pelatihan Kerja di Kabupaten Jombang dimaksudkan untuk mengatasi persoalan dalam bidang ketenagakerjaan misalnya seperti kurangnya keterampilan dalam bidang khusus, kurangnya pengalaman dan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pencari kerja. Harapan kedepannya adalah agar nantinya setelah selesai mengikuti pelatihan para

pencari kerja mampu untuk berwirausaha mandiri maupun menempati pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Kegiatan pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Jombang terdiri dari tiga jenis yaitu : 1)Pelatihan Kerja Berbasis Institusional; 2)Pelatihan Swadana (biaya mandiri); 3)dan Pelatihan Kerja Berbasis Masyarakat. Melalui kegiatan pelatihan yang kurikulumnya telah distandarisasi berupa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar tersebut yang nantinya akan dikembangkan dan digunakan oleh organisasi atau pelaksana teknis di daerah untuk memenuhi tujuan internal sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan.

Dari permasalahan yang diawali dari tingginya angka jumlah penduduk yang diiringi dengan tingkat kesempatan kerja tinggi namun tidak diimbangi dengan partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Jombang seperti yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana dan seberapa besar upaya atau peran yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui kegiatan pelatihan. Karena UPT Pelatihan Kerja Jombang sendiri merupakan instansi milik pemerintah, jadi penelitian ini juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana upaya yang dilakukan oleh pemerintah khususnya Pemerintah Kabupaten Jombang dalam mengatasi pengangguran terutama persoalan pengangguran yang berkaitan dengan kurangnya keterampilan. Selain itu alasan pemilihan lokasi ini adalah karena UPT Pelatihan Kerja Jombang merupakan salah satu UPT Pelatihan Kerja di Jawa Timur yang sudah menerapkan kurikulum berbasis SKKNI pada semua sub kejuruan dan telah mendapatkan sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

Penelitian ini di analisis dengan menggunakan teori dari David & Julia Jary (dalam Irawan, 2013) untuk mendeskripsikan upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan cara : 1) Melakukan Standarisasi Pelatihan

(standarisasi peserta, standarisasi instruktur, standarisasi fasilitas, standarisasi kurikulum, standarisasi dana, dan standarisasi sertifikasi); 2) Menempati Kedudukan Sosial, apakah nantinya setelah selesai mengikuti pelatihan lulusan dari UPT Pelatihan Kerja Jombang dapat diterima di dunia kerja/industri maupun membuka usaha sendiri.

Melihat dari permasalahan yang diawali dari kondisi tenaga kerja seperti yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah yaitu Bagaimana upaya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi kegiatan pelatihan?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mendeskripsikan mengenai upaya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi kegiatan pelatihan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis  
Sebagai bahan sumbangan saran-saran pemikiran bagi pengembangan terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.
2. Secara Praktis
  - a. Bagi mahasiswa  
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa khususnya pada bidang ilmu Administrasi Negara, serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai peran pemerintah daerah.
  - b. Bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang  
Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang maupun instansi lain yang terkait dengan peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Jombang.

sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi pada daerah untuk dijadikan bahan evaluasi.

### **c. Bagi masyarakat**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai upaya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Jombang dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi kegiatan pelatihan.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Pengertian Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan angkatan kerja adalah penduduk yang berada pada usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan umum namun sementara tidak bekerja dan pengangguran yang aktif mencari pekerjaan. Berbeda halnya dengan menurut (Hamalik, 2005:7 dalam Widyastuti, 2013:15) yang menyatakan bahwa “Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berkepribadian dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan.”

Dari definisi konsep tentang ketenagakerjaan diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang laki-laki atau wanita yang berada pada usia kerja (15 tahun atau lebih) yang sedang mencari maupun sudah bekerja serta memiliki potensi melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh atau membantu pendapatan atau keuntungan demi memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

### **B. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja**

Berdasarkan Permenakertrans No.11 Tahun 2013 upaya untuk meningkatkan kompetensi atau kualitas tenaga kerja yaitu melalui Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas,

dan kesejahteraan. Sislatkernas pada dasarnya memiliki tiga komponen utama yaitu:

- a. Pelatihan kerja harus mengacu pada standar kompetensi kerja, baik yang bersifat nasional, internasional maupun khusus. Untuk itu maka perlu disusun dan dikembangkan adanya standar kompetensi di berbagai sektor /bidang profesi, terutama pada sektor / bidang profesi yang strategis dan mendesak
- b. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) harus kredibel dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk itu, LPK seharusnya diakreditasi oleh lembaga akreditasi yang independen
- c. Untuk mengetahui sejauh mana penguasaan kompetensi terhadap lulusan LPK, dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dapat juga dilakukan bagi tenaga kerja yang berpengalaman dalam rangka mendapatkan pengakuan atas kompetensi yang telah dimiliki.

### **C. Konsep Standarisasi dalam Pelatihan Kerja**

#### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pengertian sistem pelatihan menurut (Hamalik, 2007:10 dalam Ahmad, 2014) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Sedangkan konsep pelatihan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenkertrans) No.5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), pelatihan kerja adalah “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.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan serangkaian tindakan atau upaya untuk memberi, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja kepada tenaga kerja dalam bidang pekerjaan dan kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

### **2. Standarisasi Pelatihan Kerja**

Menurut David & Julia Jary (dalam Irawan, 2013) yang menyatakan bahwa tindakan atau upaya pelatihan kerja merupakan usaha secara sadar yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang telah di standarisasi dalam kedudukan sosial berupa kewajiban yang harus dilakukan, diantaranya:

#### **1) Melakukan Standarisasi**

##### **a. Standarisasi Peserta**

Kegiatan pelatihan Kerja dilakukan untuk menyiapkan calon-calon tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja. Standarisasi peserta dilakukan melalui kriteria pemilihan syarat peserta pelatihan yang ditentukan. Ada bidang-bidang pelatihan tertentu yang disyaratkan pesertanya harus minimal lulusan SMA/SMK sederajat. Pemilihan peserta berdasarkan asas keadilan terutama bagi peserta yang memiliki keterbatasan akses.

##### **b. Standarisasi Instruktur**

Instruktur atau tenaga pengajar sangat menentukan kualitas dan kompetensi lulusan pelatihan. Selain pengalaman kerja, latar belakang pendidikan instruktur juga menjadi standar tersendiri karena melalui instruktur, peserta dapat menerima informasi dan keahlian sesuai dengan program pelatihan yang diberikan. Untuk menjadi seorang instruktur pelatihan untuk minimal harus lulusan D3 dalam bidangnya dan telah mengikuti Pendidikan Dasar Instruktur (Dikdas).

##### **c. Standarisasi Fasilitas**

Untuk melaksanakan pelatihan dengan maksimal, diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana yang sangat berperan dalam

menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Hal ini berupa fasilitas-fasilitas seperti di bawah ini:

a) Fasilitas Utama

Dengan menyediakan fasilitas utama seperti kelengkapan gedung/ruang pelatihan, ketersediaan modul, alat-alat praktik dan fasilitas utama lainnya yang memadai menjadi standar dalam kegiatan pelatihan. Karena nantinya berkaitan dengan kenyamanan peserta

b) Fasilitas Pendukung

Fasilitas pendukung seperti ketersediaan *Generator Setting (Genset)* untuk mengantisipasi ketika ada pemadaman listrik, ketersediaan ruangan yang sejuk ber AC, ventilasi yang baik, serta lingkungan yang bersih dan rindang dengan taman-taman yang asri juga merupakan aspek yang cukup penting. Walaupun demikian, apabila fasilitas ini tidak dipenuhi, maka akan berdampak dalam jangka yang agak panjang. Misalnya akan memberikan efek tidak nyaman ketika belajar terutama dirasakan setelah beberapa waktu menjalani pelatihan, seperti timbulnya setres karena lingkungan yang tidak representatif, ruangan yang panas karena tidak memiliki pendingin ruangan yang cukup dan sebagainya.

d. Standarisasi Kurikulum

Standar kurikulum pelatihan pada unit pelaksana teknis pelatihan kerja harus mengacu pada SKKNI dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan dunia industri.

e. Standarisasi Dana

Proses pembiayaan program pelatihan kerja didasarkan pada Permenakertrans No.6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja. Dana untuk

kegiatan pelatihan harus mencukupi dan sesuai dengan kebutuhan bidang pelatihan agar lulusan yang dihasilkan dapat menyesuaikan dengan kemajuan teknologi dan permintaan pasar kerja.

f. Standarisasi Sertifikasi

Untuk sertifikasi pelatihan, sertifikat kompetensi harus diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan diberikan setelah peserta mengikuti dan lulus Uji Kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai jaminan mutu yang diakui oleh perusahaan/industri yang bekerja sama dengan UPT Pelatihan Kerja itu sendiri.

2) Menempati Kedudukan Sosial (Penempatan Kerja)

Setelah melakukan pelatihan dan dinyatakan sudah lulus dari pelatihan, salah satu bukti bahwa lulusan UPT Pelatihan Kerja siap pakai adalah apakah lulusan itu dapat diterima atau tidak di dunia kerja maupun membuka usaha sendiri dengan penerapan standar-standar diatas.

#### **D. Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Keterampilan Tenaga Kerja**

Sebagaimana yang dijelaskan dalam UUD 1945 pasal 27 yang menyatakan bahwa 'Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja.' Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pembangunan nasional tidak hanya memerlukan manusia yang potensial dan produktif, karena kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan nasional tidak hanya ditentukan oleh jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun akan tetapi juga ditentukan oleh tingkat kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan tingkat teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan pembangunan tersebut.

Persoalan mendasar dari aspek kependudukan adalah kurang tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Hal yang terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak seluruhnya dapat memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai dalam artian bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan secara global.

Upaya dalam mengembangkan sumber daya tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait yang mencakup instansi pemerintah, swasta, industri, serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggungjawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah khususnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kementerian Ketenagakerjaan akan memaksimalkan peran dan fungsi Balai Pelatihan Kerja atau seringkali juga disebut sebagai UPT Pelatihan Kerja baik milik pusat maupun daerah. Keberadaan Balai Latihan Kerja merupakan upaya Pemerintah untuk menekan angka pengangguran di Indonesia. Selain itu Pemerintah terus memprioritaskan penciptaan lapangan pekerjaan baik formal maupun informal yang dipadukan dengan program aksi pemberdayaan masyarakat. (sumber : [rri.co.id](http://rri.co.id) diakses pada tanggal 15 Januari 2016)

Pencari kerja dan pengangguran usia muda harus melengkapi kemampuannya dengan kompetensi kerja sehingga pencari kerja dapat menentukan lapangan pekerjaannya sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya Balai Latihan Kerja, calon tenaga kerja bisa memnfaatkan fasilitas pelatihan kerja yang memiliki beberapa fasilitas *workshop* seperti *workshop* teknologi mekanik, *workshop* jahit, *workshop* otomotif, *workshop* las, *workshop* komputer,

dan *workshop* umum lainnya. Selain itu Balai Latihan Kerja juga berfungsi sebagai peningkatan standart pelatihan kerja, pusat standarisasi dan sertifikasi, dan sebagai tempat pembekalan akhir pemberangkatan transmigrasi dan calon tenaga kerja Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian berada di UPT Pelatihan Kerja Jombang dimana program pelatihan keterampilan dilaksanakan. Adapun narasumber dari penelitian ini adalah Kepala Bagian Pelatihan dan Sertifikasi UPT Pelatihan Kerja Jombang, instruktur pelatihan, peserta atau siswa yang sedang mengikuti program pelatihan maupun alumni siswa yang pernah mengikuti pelatihan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Standarisasi Kegiatan Pelatihan Menurut Teori David & Julia Jary**

Upaya yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui standarisasi pelatihan di analisis dari teori David&Julia Jary (dalam Irawan, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Melakukan standarisasi pelatihan kerja berupa :

##### **a. Standarisasi Peserta**

Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan, UPT Pelatihan Kerja Jombang diharuskan dapat melaksanakan tugas-tugas operasional berupa pelatihan keterampilan untuk menyiapkan calon-calon tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja.

Pelatihan keterampilan tidak hanya diperuntukkan bagi lulusan SMA sederajat tetapi juga untuk mereka yang putus sekolah, tidak dapat melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi dengan berbagai alasan tertentu maupun bagi para pencari kerja lulusan SD/SMP. Program pelatihan ini juga dapat dilakukan oleh karyawan *training*, lembaga kemasyarakatan seperti PPK dan Karang Taruna, serta siswa dan mahasiswa yang sedang melaksanakan PSG/Prakerin. Dengan program-program yang dibuat oleh pemerintah tersebut tentunya dapat diikuti terutama bagi mereka yang tidak sempat menamatkan pendidikan minimal SMA sederajat.

Upaya yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam mensosialisasikan program pelatihan keterampilan untuk menarik minat masyarakat atau pencari kerja adalah melalui berbagai media sosialisasi antara lain :

- a) Media cetak seperti koran atau surat kabar, *leaflet* dan *banner* yang diletakkan di mading UPT Pelatihan Kerja Jombang, dan spanduk yang diletakkan di kantor UPT Pelatihan Kerja Jombang
- b) Media elektronik seperti melalui radio
- c) Media *online* seperti media sosial facebook, website kios3in1.net, [uptpk-jombang.com](http://uptpk-jombang.com), atau [disnakertransduk.jatimprov.go.id](http://disnakertransduk.jatimprov.go.id)
- d) Melalui pasar kerja keliling yang merupakan salah satu cara mensosialisasikan program pelatihan keterampilan untuk memberikan informasi baik lowongan pekerjaan maupun program pelatihan yang dilakukan. Pasar kerja keliling dilaksanakan di beberapa titik misalnya kecamatan maupun sekolah-sekolah seperti SMK di Kabupaten Jombang.

Setelah sosialisasi program sebagai upaya untuk menarik minat

pencari kerja dilakukan, langkah selanjutnya adalah proses perekrutan peserta. Proses ini terdiri dari pendaftaran, tes seleksi, dan pengumuman penerimaan peserta pelatihan. Dengan kriteria syarat peserta pelatihan adalah usia calon peserta antara 18 sampai 45 tahun, akan tetapi pada pelaksanaannya di UPT Pelatihan Kerja Jombang syarat usia tersebut tidak terlalu menjadi patokan mengingat kegiatan pelatihan ini ditujukan untuk semua kalangan masyarakat walaupun calon peserta berusia lebih dari 45 tahun bila dianggap masih produktif pun tidak menjadi masalah. Namun rata-rata pendaftar memang berada pada rentang usia sekian.

Syarat selanjutnya adalah pendidikan calon peserta minimal SMP/SMA sederajat pada beberapa kejuruan seperti program pelatihan *Processing*, Menjahit, Rias Pengantin, Teknik Jahit Sepatu, Salon Kecantikan. Untuk pelatihan kejuruan dalam bidang teknik seperti teknik mekanik, kejuruan otomotif, kejuruan listrik, dan teknik bangunan hanya dibutuhkan untuk peserta lulusan SMA/SMK sederajat karena pada kejuruan bidang teknik diperlukan kemampuan untuk menghitung, mengukur dengan cara atau rumus tertentu. Syarat berikutnya yaitu berbadan sehat secara fisik/ mental serta tentunya lolos tes seleksi. Setelah memenuhi kriteria tersebut para calon peserta pelatihan harus memenuhi syarat pendaftaran dengan mengisi formulir pendaftar di KIOS 3in1 UPT Pelatihan Kerja Jombang dan melampirkan beberapa persyaratan sebagai berikut :

- a) Menyerahkan foto copy ijazah terakhir sebanyak 1 (satu) lembar
- b) Menyerahkan foto copy KTP/KK diri 1 (satu) lembar
- c) Menyerahkan pas foto terbaru berukuran 4x6 sebanyak 2 (lembar)
- d) Menyerahkan pas foto terbaru berukuran 3x4 sebanyak 1 (lembar)

Tahap kedua adalah proses seleksi, hal ini diperlukan untuk mereka yang akan memasuki program pelatihan. Seleksi dilakukan karena animo masyarakat terhadap penyelenggaraan pelatihan cukup tinggi, namun untuk kuota pelatihan berbasis kompetensi hanya 16 siswa untuk masing-masing sub kejuruan yang tersedia. Selain itu juga untuk memenuhi asas keadilan dimana harus diprioritaskan bagi calon siswa yang memiliki keterbatasan akses namun memiliki bakat dan minat yang cukup tinggi pada kejuruan tertentu. Karena antusiasme masyarakat yang cukup tinggi terhadap program pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Jombang, perlu dilakukan seleksi untuk menentukan peserta yang akan dipilih. Seleksi dibagi menjadi 2 tahap yaitu tes tulis dan wawancara. Tes tulis dilakukan untuk melihat kecenderungan minat dan bakat dari calon siswa, sedangkan tes wawancara dilakukan untuk melihat sejauh mana ketertarikan calon siswa pada sub kejuruan yang diminati. Dari hasil penelitian, latar belakang calon siswa dalam mengikuti pelatihan kerja adalah belum memiliki pekerjaan, ingin meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, mencari pengalaman, serta ingin mengisi waktu luang karena belum dapat pekerjaan dan baru lulus sekolah.

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Secara umum materi pelatihan yang ada meliputi :

1. *Achievement Motivation Training (AMT)*
2. Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)
3. Fisik Mental dan Disiplin (FMD)
4. Keterampilan, Teori : 25% dan Praktek : 75%

Setelah terpilih dan lolos seleksi pelatihan selanjutnya peserta mengikuti program pelatihan. Dimana pada saat pelatihan berlangsung selama 40 hari, peserta pelatihan institusional berbasis kompetensi

harus mengikuti tata tertib dan aturan yang berlaku. Selama mengikuti kegiatan pelatihan siswa peserta pelatihan wajib menggunakan pakaian berkerah/ hem, menggunakan celana kain, memakai sepatu, serta mengikuti apel sebelum pelatihan dimulai dan sesudah pelatihan selesai.

#### **b. Standarisasi Instruktur**

Instruktur merupakan aktor terpenting karena menentukan optimal atau tidaknya proses pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan melalui instruktur, peserta dapat menerima informasi dan keahlian sesuai dengan program pelatihan yang diberikan. Selain berdasarkan pengalaman, kompetensi instruktur juga dipengaruhi oleh jenjang pendidikan yang dikuasai. Sejauh ini kondisi instruktur di UPT Pelatihan Kerja Jombang sudah sesuai dengan standar dan berkompeten dalam bidangnya. Dimana salah satu standar minimum yang ditetapkan untuk instruktur yaitu minimal lulusan D3 dan telah memiliki sertifikat metodologi pelatihan yang diperoleh melalui diklat Pendidikan Dasar Instruktur (Dikdas). Status instruktur pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Jombang yaitu pegawai negeri sipil dengan latar belakang pendidikan D3 bahkan terdapat beberapa instruktur yang sudah S1 dalam bidang yang ditekuni.

Dalam melakukan rekrutmen instruktur yang diperlu diperhatikan adalah kompetensi, kualifikasi, mutu, dan relevansi antara pendidikan dan pengalaman instruktur dengan bidang kejuruan yang ditekuni. Selain itu perlunya dilakukan pemberdayaan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar pelatihan melalui *up-grading* instruktur dan tenaga pengelola lainnya harus dilakukan secara terprogram, bertahap, dan berkesinambungan sehingga kompetensi instruktur dan tenaga pengelola lainnya senantiasa dapat mengikuti ilmu pengetahuan, teknologi, dan perubahan lingkungan dunia industri.

Selain harus menguasai di bidang kejurannya, seorang instruktur sebelumnya harus menempuh Pendidikan Dasar Instruktur yang dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) selama 7 (tujuh) bulan. Pada waktu Diklat Dasar (Dikdas) tersebut, calon instruktur akan diberikan diklat atau pelatihan mengenai ilmu-ilmu dasar tentang kejuruan masing-masing, metodologi yang berisi cara mengajar, cara menguasai kelas dan persiapan untuk pembelajaran. Sedangkan pendanaan yang digunakan untuk membiayai pendidikan dasar instruktur ini berasal dari pemerintah pusat yakni Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sedangkan daerah hanya mempunyai kewenangan mengajukan proposal kepada pemerintah pusat untuk melatih para calon instruktur.

Selain berkompeten dalam bidang kejuruan yang ditekuni seorang instruktur pelatihan juga harus memiliki kompetensi/kemampuan dalam mengajar kepada peserta pelatihan dan cara menguasai kelas karena bagaimanapun juga kegiatan pelatihan ini dilaksanakan untuk semua kalangan masyarakat dengan latar belakang pendidikan peserta yang berbeda satu sama lain dimana dari perbedaan latar belakang pendidikan tentunya kemampuan peserta dalam memahami materi berbeda pula. Oleh karena itu instruktur memegang peranan yang sangat penting sekali dalam upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instruktur di UPT Pelatihan Kerja Jombang sudah berkompeten dan memiliki sertifikat metodologi mengajar yang diberikan melalui Diklat Dasar Instruktur.

Terkait dengan jumlah instruktur standar idealnya setiap kejuruan yaitu minimum 2 instruktur namun di UPT Pelatihan Kerja Jombang untuk

jumlah instruktur masih belum proporsional dengan jumlah peserta pelatihan yang cukup banyak. Karena masih terdapat kejuruan dimana jumlah instruktur hanya satu orang dan tanpa asisten. Persoalan tentang kurangnya jumlah tenaga pengajar, UPT Pelatihan Kerja Jombang tidak mempunyai kewenangan untuk merekrut instruktur resmi secara langsung karena bukan lembaga yang berwenang merekrut pegawai, UPT Pelatihan Kerja Jombang hanya berhak mengajukan permintaan penambahan jumlah instruktur pada Disnakertransduk Jatim. Hanya saja untuk membantu pekerjaan seorang instruktur UPT Pelatihan Kerja Jombang dapat menunjuk asisten insidental.

### c. Standarisasi Fasilitas

Sarana dan fasilitas pelatihan sebagai salah satu unsur pokok yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan perlu dikelola secara efisien dan efektif sehingga dapat mendukung program pelatihan yang dilaksanakan. Untuk melaksanakan pelatihan dengan maksimal diperlukan keterdediaan sarana dan prasarana yang sangat berperan penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai. Pemerintah sebagai pemegang otoritas dalam menjalankan sistem pemerintahan dan pengelolaan negara mempunyai kewajiban untuk memberikan dukungan kepada instansi-instansi termasuk UPT Pelatihan Kerja Jombang sebagai salah satu instansi dibawah naungan Kemnakertrans. Salah satu wujud dukungannya adalah dengan menyediakan fasilitas seperti ruang/bengkel pelatihan, alat-alat praktek dan fasilitas lainnya yang memadai. Dalam kegiatan pelatihan institusional yang dilaksanakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang, seluruh kegiatan pelatihan menggunakan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang.

Upaya yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam

menciptakan kenyamanan kondisi pelatihan yang berhubungan dengan fasilitas pelatihan adalah dengan melakukan pemeliharaan sarana prasarana secara berkesinambungan melalui kegiatan evaluasi tahunan yang dilaksanakan baik oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang itu sendiri maupun Disnakertransduk Jatim. Upaya perbaikan kualitas melalui evaluasi ini dilakukan sebagai upaya untuk memperbaiki dan mengetahui kekurangan kinerja selama ini demi terwujudnya kinerja yang lebih baik dari semua unsur yang ada di UPT pelatihan Kerja Jombang. Karena UPT Pelatihan Kerja Jombang merupakan salah satu UPT Pelatihan Kerja yang telah mendapatkan Sertifikat Kebijakan Mutu ISO 9001 : 2008. Dimana dalam mendukung komitmen itu salah satu upaya yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang adalah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana serta melakukan perbaikan melalui evaluasi tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian, ketersediaan fasilitas utama untuk kegiatan pelatihan yang tersedia di UPT Pelatihan Kerja Jombang telah mendapatkan perhatian yang cukup baik seperti peralatan-peralatan praktek yang masih layak walaupun terdapat beberapa peralatan yang berusia tua namun masih dapat digunakan secara maksimal, ruang teori yang dilengkapi LCD, lab komputer high teknologi, asrama, mushola, lapangan olahraga dan ruang kesehatan yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan fasilitas pendukung seperti lingkungan pelatihan yang asri dan bersih serta ketersediaan *genset* untuk mengantisipasi apabila listrik padam juga sudah tersedia. Fasilitas bagi siswa peserta pelatihan kerja di UPT Pelatihan Kerja Jombang yaitu seluruh siswa pelatihan kerja berbasis institusional yang mengikuti pelatihan ini tidak dipungut biaya (gratis) dan mendapatkan fasilitas berupa makan satu kali per hari dalam setiap pelaksanaan pelatihan tersebut.

Dari berbagai ketersediaan fasilitas yang ada di UPT Pelatihan Kerja masih namun masih memerlukan peningkatan lagi terutama :

- a) Pada fasilitas pendukung yang perlu ditingkatkan lagi terutama menyangkut pengaturan sirkulasi udara dan luas tempat yang ada di bengkel kejuruan teknik mekanik terutama jika 16 siswa masuk semua menjadikan ruang sesak dan waktu praktek las dilakukan udara menjadi pengap karena asap yang ditimbulkan pada waktu pengelasan
- b) Kemudian pada kejuruan *processing/memasak* yang seharusnya membutuhkan penghisap/penyaring udara untuk menyaring udara ruangan dari asap yang dihasilkan pada saat praktek memasak.

#### **d. Standarisasi Kurikulum**

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa setiap pelatihan harus berbasis kompetensi atau berbasis pada kebutuhan dunia industri atau pasar kerja. Materi undang-undang tersebut dipertegas melalui PP No.31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional bahwa program pelatihan harus mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan pola pelatihan berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian, UPT Pelatihan Kerja Jombang sudah bersertifikat dan menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008. Adapun upaya yang dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam memberikan kurikulum yang sesuai dengan standar kebutuhan dunia kerja antara lain :

1. Pemberian materi pelatihan yang sudah mengacu pada kurikulum nasional berbasis kompetensi/SKKNI yang tercantum pada masing-masing sub kejuruan yang tentunya sudah disesuaikan dengan standar kebutuhan dunia industri. Pada

pelatihan keterampilan berbasis kompetensi terdiri dari total 240 jam pelatihan dalam waktu kurang lebih sekitar 40 hari. Dengan komposisi pelatihan yakni 25% teori dan 75% praktek sehingga pembelajaran di kelas lebih banyak digunakan untuk praktek kerja yaitu instruktur pelatihan memberikan contoh langsung pada bidang kerja yang tersedia kemudian mempersilahkan siswa untuk mempraktekkan dengan benar.

2. Selain materi pembelajaran umum yang terdapat dalam SKKNI, pada sub-sub kejuruan di UPT Pelatihan Kerja Jombang juga terdapat materi prinsip kerja K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Prinsip kerja K3 adalah proses kerja yang memperhatikan keamanan dan keselamatan pekerja maupun peralatan kerja yang digunakan. Prinsip K3 yang diajarkan pun telah disesuaikan dengan standar industri atau perusahaan, sehingga melatih dan mendidik siswa untuk tetap disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja.
3. Materi pelatihan yang diberikan tidak hanya bersumber dari SKKNI saja akan tetapi juga di selaraskan dengan pengetahuan tentang kewirausahaan untuk menumbuhkan jiwa berwirausaha bagi siswa/peserta pelatihan.
4. Demi menciptakan kondisi yang efektif dan kondusif pada saat pelatihan berlangsung instruktur pelatihan berupaya memberikan strategi pembelajaran yang tepat kepada siswa/peserta pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi para peserta tersebut.

#### e. Standarisasi Dana

Agar pelatihan berjalan dengan lancar tentu dana berperan sangat penting terhadap jalannya kegiatan pelatihan karena tanpa adanya dana yang memadai proses pelatihan tidak akan berjalan. Regulasi pemerintah

mengenai pendanaan sistem pelatihan kerja diatur dalam Permenakertrans No.6 Tahun 2012 bahwa sistem pelatihan kerja bersumber dari : APBN, APBD, dan/atau penerimaan lain yang sah yang berasal dari perusahaan dan masyarakat atau pihak lain dalam bentuk iuran, bantuan, *sponsorship*, atau bentuk lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dimana dana penyelenggaraan sistem pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan :

- a) Perencanaan
- b) Pelaksanaan
- c) Pengendalian
- d) Monitoring dan evaluasi
- e) Pelaporan

Pemerintah Kabupaten Jombang bertanggungjawab terhadap pendanaan pelatihan kerja yang berkaitan dengan :

- a. Pembinaan dan penyelenggaraan sistem pelatihan kerja di Kab. Jombang dengan tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemerintah Kab.Jombang di bidang pelatihan kerja
- b. Dukungan penyelenggaraan uji kompetensi dalam rangka sertifikasi, dan
- c. Dukungan penyelenggaraan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Pendanaan program pelatihan keterampilan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Jombang bersumber dari anggaran dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Sumber dana yang digunakan untuk pembiayaan program pelatihan institusional dan non institusional berasal dari APBN dengan dasar hukum Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), dan APBD dengan dasar hukum Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Sumber pendanaan dari APBN terbagi menjadi dua, yaitu: Rupiah Murni (RM) dan

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sedangkan pendanaan APBD berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Jatim. Sehingga pelatihan yang dibiayai oleh dana APBN maupun APBD tidak dipungut biaya (gratis).

Berdasarkan hasil penelitian kondisi pendanaan pada UPT Pelatihan Kerja Jombang, maka terlihat apresiasi yang cukup baik oleh pemerintah terutama pemerintah pusat. Hal ini ditandai dengan pencairan dana yang tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Jombang.

#### **f. Standarisasi Sertifikasi**

Untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang handal dan profesional, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perlu untuk membuktikan bahwa dirinya memiliki kompetensi yang diakui secara nasional atau bahkan internasional. Sehingga sumber daya manusia tersebut dapat diterima di pasar kerja baik dari segi produk maupun pasar kerjanya. Untuk menjamin standar kualitas tenaga kerja, diperlukan suatu jaminan berupa sertifikasi kompetensi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, setiap siswa atau peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan proses pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang berhak untuk memperoleh sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang itu sendiri, dan bagi yang berminat bisa mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melalui Tempat Uji Kompetensi (TUK). Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan melalui Uji Kompetensi menjadi hal yang sangat penting karena semakin banyak peserta yang

lulus uji kompetensi dan memperoleh sertifikasi kompetensi dimana nanti akan menjadi tolak ukur kredibilitas dan akuntabilitas dari UPT Pelatihan Kerja Jombang itu sendiri. Bahwa selama ini kegiatan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi sudah dilakukan sepenuhnya oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang.

#### **2. Menempati Kedudukan Sosial (Penempatan Kerja)**

Setelah melakukan pelatihan dan telah dinyatakan lulus, salah satu bukti bahwa lulusan UPT Pelatihan Kerja siap pakai adalah apakah lulusan tersebut dapat diterima tidaknya pada dunia kerja. Untuk penempatan tenaga kerja bagi alumni pelatihan UPT Pelatihan Kerja Jombang yang telah lulus ada program magang, *on the job training*, dan penempatan tenaga kerja itu sendiri. Program magang masih menjadi tanggung jawab UPT Pelatihan Kerja, untuk OJT tanggung jawab perusahaan, untuk penempatan tenaga kerja itu sendiri merupakan penempatan tenaga kerja tanpa melalui proses magang maupun OJT bisa dikatakan seleksi langsung yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Berdasar data hasil penelitian diperoleh di UPT Pelatihan Kerja Jombang pada tahun 2014 pelatihan keterampilan berbasis kompetensi dana APBN diperoleh 111 lulusan 72 orang memperoleh penempatan kerja dan 15 orang berwirausaha, untuk dana APBD diperoleh 214 lulusan 45 orang memperoleh penempatan kerja dan 48 orang berwirausaha. Sedangkan pada tahun 2015 dana APBN diperoleh 401 lulusan 29 orang memperoleh penempatan kerja dan 121 orang berwirausaha, untuk dana APBD diperoleh 121 lulusan 28 orang memperoleh penempatan kerja dan 46 orang berwirausaha. Dari hasil penelitian bahwa setelah mengikuti pelatihan keterampilan tidak menjamin siswa untuk bisa langsung

mendapatkan pekerjaan namun aspek yang tidak kalah penting adalah manfaat positif yang didapat dari mengikuti kegiatan pelatihan tersebut misalnya mendapatkan pengalaman pelatihan kerja, serta meningkatnya pengetahuan dan kemampuan dalam bidang pelatihan yang dipelajari.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang Upaya UPT Pelatihan Kerja Jombang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja maka dapat disimpulkan upaya yang dilakukan antara lain :

1. UPT Pelatihan Kerja Jombang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Timur yang salah satu tujuan didirikannya adalah menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelaksanaan standarisasi pelatihan kerja yang meliputi :

a. Standarisasi Peserta

Di UPT Pelatihan Kerja Jombang peserta pelatihan sudah memenuhi standar dan syarat pelatihan. Dengan kriteria tertulis syarat peserta pelatihan adalah usia calon peserta antara 18 sampai 45 tahun, akan tetapi tidak terlalu menjadi patokan mengingat kegiatan pelatihan ini ditujukan untuk semua kalangan masyarakat dengan catatan masih produktif. Syarat selanjutnya adalah pendidikan calon peserta minimal SMP/SMA sederajat untuk sub kejuruan *processing*, menjahit, rias pengantin, teknik jahit sepatu, salon kecantikan. Sedangkan lulusan SMA/SMK sederajat dibutuhkan pada beberapa kejuruan tertentu seperti teknik mekanik, kejuruan otomotif, kejuruan listrik, dan teknik bangunan dibutuhkan untuk peserta Syarat berikutnya yaitu berbadan sehat secara fisik/ mental serta tentunya lolos tes seleksi. Tahap yang dilalui oleh calon peserta yaitu pendaftaran,

proses seleksi, pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi.

b. Standarisasi Instruktur

Kondisi instruktur di UPT Pelatihan Kerja Jombang sudah sesuai dengan standar. Dibuktikan dengan standar minimum yang ditetapkan untuk instruktur yaitu minimal lulusan D3 dan telah memiliki sertifikat pendidikan dasar pelatihan yang diperoleh melalui Pendidikan Dasar Instruktur (Dikdas) telah terpenuhi. Status instruktur pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Jombang yaitu Pegawai Negeri Sipil. Namun untuk jumlah instruktur masih belum proporsional dengan jumlah peserta pelatihan yang cukup banyak.

c. Standarisasi Fasilitas

Ketersediaan fasilitas utama untuk mendukung kegiatan pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Jombang telah mendapatkan perhatian yang cukup baik seperti peralatan-peralatan praktek, ruang teori yang dilengkapi LCD, lab komputer high technology yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan untuk fasilitas pendukung seperti asrama, mushola, lapangan olahraga, ruang kesehatan, lingkungan pelatihan yang asri dan bersih serta ketersediaan *genset* untuk mengantisipasi apabila listrik padam juga sudah ada. Dari ketersediaan fasilitas utama dan pendukung yang ada namun masih memerlukan peningkatan lagi terutama menyangkut akan kebutuhan pengaturan ventilasi yang baik pada kejuruan mekanik dan alat penghisap udara yang dibutuhkan pada kejuruan *processing*.

d. Standarisasi Kurikulum

Kurikulum dari materi pelatihan keterampilan berbasis kompetensi yang ada pada seluruh sub kejuruan di UPT Pelatihan kerja Jombang sudah berbasis pada SKKNI dengan komposisi pelatihan 25% teori dan 75% praktek dengan total waktu 240 jam pelatihan. Mengacu pada prinsip kerja K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan/dunia industri. UPT Pelatihan Kerja Jombang telah

mendapat sertifikat dan menerapkan Sistem Kebijakan Mutu ISO 9001:2008. Pelatihan berbasis kompetensi juga diselaraskan dengan pengetahuan tentang kewirausahaan untuk menumbuhkan jiwa berwirausaha bagi siswa/peserta pelatihan.

e. Standarisasi Dana

Dana untuk kegiatan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Jombang ber sumber dari anggaran APBN dan APBD sehingga pelatihan tidak dipungut biaya (gratis). Dari hasil penelitian diketahui bahwa pencairan dan penyediaan dana yang ada di UPT Pelatihan Kerja Jombang tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan

f. Standarisasi Sertifikasi

Setiap siswa atau peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan proses pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang mendapatkan sertifikat pelatihan yang dikeluarkan oleh UPT Pelatihan Kerja Jombang itu sendiri, dan sertifikat uji kompetensi apabila dinyatakan lulus dalam uji kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melalui Tempat Uji Kompetensi (TUK).

2. Penempatan tenaga kerja bagi alumni pelatihan UPT Pelatihan Kerja Jombang yang telah lulus ada program magang, *on the job training*, dan penempatan tenaga kerja itu sendiri.

## SARAN

Berdasarkan kondisi yang terdapat dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi, maka saran yang diberikan oleh peneliti yakni :

1. Perlu dilakukan penambahan tenaga pengajar dengan mengajukan permohonan pegawai pada pemerintah pusat untuk merekrut sumber daya pendidik yang berkompeten dan

profesional agar pelaksanaan pelatihan dapat berlangsung lebih efektif.

2. Sumber daya pelatihan yang berupa sarana prasarana terutama untuk fasilitas pendukung seperti luas ruangan pelatihan, adanya ventilasi yang cukup dan dan alat penghisap udara untuk mengatur sirkulasi udara ruangan dengan baik perlu untuk lebih diperhatikan lagi demi menciptakan kenyamanan kondisi pada saat pelatihan berlangsung.
3. Berdasarkan hasil penelitian lulusan UPT Pelatihan Kerja Jombang telah mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja maka diharapkan program ini terus dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga tetap dapat mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 1994. *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Berry, David, dan Paulus Wirutomo. 1995. *Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sartika, Diana Dewi. 2007. *Peranan Politik Perempuan Suatu Dinamika Gerakan Feminisme di Parlemen*. Jakarta: Elmatara Publishing.
- Sendjun, H. Manulang. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subekhi, Ahmad dkk. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Tahun 2013 & 2014 (Dinsosnaker)  
Peraturan Gubernur No.122 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No.5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No.11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah

#### Sumber Internet:

- Ahmad, Arwani. 2014. *Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri*. Univesitas Mulawarman. Vol 2, Nomor 1, 2014. Pdf. (<http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id> diakses pada tanggal 25 Oktober 2015)
- Afandi, Sugandi. 2015. *Angka Pengangguran Tinggi, Pemerintah Maksimalkan BLK*. Online. (<http://rri.co.id>, diakses pada tanggal 15 Januari 2016)
- Bps.go.id
- Irawan, Purna. 2013. *Peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Siap Pakai di Kota Prabumulih*. Universitas Sriwijaya. Online. ([http://akademik.unsri.ac.id/paper3/download/.../TA\\_07081002050.pdf](http://akademik.unsri.ac.id/paper3/download/.../TA_07081002050.pdf) , diakses pada tanggal 5 Oktober 2015)
- Legowo, Joko. 2009. *Peran Balai Latihan Kerja Industri Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan peningkatan Kualitas Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia*. Universitas Negeri Semarang, Fakultas Hukum. Online. (<http://unnes.ac.id>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2015)
- Perkembangan Kondisi Ketenagakerjaan di Jawa Timur dalam 3 (tiga) Terakhir. Online. (<http://jatim.bps.go.id>, diakses pada tanggal 10 November 2015)
- Widyastuti, Dwi Kurnia. 2013. *Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Berbasls Instiusional di UPT Latihan Kerja Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta. Pdf. (<http://eprints.uny.ac.id/id/eprints/18666> diakses pada tanggal 15 Maret 2016)
- Wirakusuma, K. Yudha. 2014. *Ini Jurus Pemerintah Atasi Masalah Pengangguran*. Online. (<http://news.okezone.com/read/2014/02/06/337/937099/ini-jurus-pemerintah-atasi-masalah-pengangguran>, diakses pada tanggal 25 Oktober 2015)
2015. *Sekolah Juga Harus Ajari wirausaha*. Online. (<http://kaltim.prokal.co/read/news/253488-sekolah-juga-harus-ajari-wirausaha>, diakses pada tanggal 5 Januari 2016)