

Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Nanik Ismiati*, Ngasbun Egar, Soedjono

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto, Semarang

* E-mail: nanikismiati24@gmail.com

Abstrak

Salah satu upaya yang dilakukan negara untuk meningkatkan SDM yang ada adalah mengadakan pelatihan yang disertai sertifikasi. Pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan untuk tujuan peningkatan skill para pekerja agar benar-benar kompeten dalam bidangnya agar dapat mencetak tenaga kerja yang produktif, terampil serta dapat bersaing di pasar kerja. Dinas Perindustrian Pekalongan membentuk UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pelatihan dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan SDM di Pekalongan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yang telah diselenggarakan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan sudah baik dan dapat digunakan sebagai panduan ketika pelaksanaan pelatihan. Sistem pengorganisasian pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian sudah baik dengan sumber daya manusia pelatihan yang telah melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing. Pelaksanaan pelatihan sudah terlaksana sesuai dengan peraturan serta panduan yang telah ditetapkan sehingga peserta pelatihan sudah terjamin akan standar kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan industri atau perusahaan. Sistem pengawasan pelatihan serta pelaporan penempatan alumni pelatihan dilakukan sebulan sekali untuk memastikan alumni sudah menggunakan ketrampilan pelatihan di tempat mereka bekerja dengan baik

Kata Kunci : Perencanaan, Pengorganisasian, Pelatihan, Pengawasan, Kompetensi

Abstract

One of the efforts made by the state to improve existing human resources is to hold training accompanied by certification. Competency-based training is carried out for the purpose of improving the skills of workers so that they are truly competent in their fields in order to produce productive, skilled workers who can compete in the job market. The Pekalongan Industry Service formed the UPTD Work Training Center of the Pekalongan City Industry and Manpower Service as a Technical Implementation Unit in the field of training and skills to improve the capabilities of human resources in Pekalongan. The purpose of this study is to obtain an overview of competency-based training activities that have been held. The research method used is qualitative. The results of the study indicate that the planning of competency-based training at the UPTD Work Training Center of the Pekalongan City Industry and Manpower Service is good and can be used as a guide when implementing training. The competency-based training organization system at the UPTD Work Training Center of the Industry Service is good with human resources for training who have carried out their roles, duties and responsibilities according to their respective positions and duties. The implementation of training has been carried out in accordance with the regulations and guidelines that have been set so that training participants are guaranteed the competency standards they have according to the needs of the industry or company. The training monitoring system and reporting on the placement of training alumni are carried out once a month to ensure that alumni have used their training skills in their workplaces properly

Keywords: Planning, Organizational, Training, Competence

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang terus berupaya melakukan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Pembangunan sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat menggunakan peluang yang ada agar perekonomian tetap tumbuh. Penciptaan tenaga kerja bersumber dari sektor informal, yang kebanyakan mengandalkan tenaga low skill dan tanpa proteksi sosial. Sebagai faktor produksi dari perekonomian daerah, secara teoritis pertumbuhan tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi.

Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 yang disebut dengan tenaga kerja adalah : orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.Sedangkan termasuk bagian dari tenaga kerja adalah pekerja/buruh, yang menurut undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pekrja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan adanya perkembangan teknologi dan globalisasi, terjadi berbagai perubahan termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ibu Dr.Hj. Ida Fauziyah, M.Si menyatakan dalam berita yang termuat pada Kompas.com <https://nasional.kompas.com/> tanggal 21 Juli 2017 mengemukakan bahwa menurut Badan Statistik Nasional Indonesia pada Februari tahun 2017 menyebutkan Indonesia berpotensi menjadi negara dengan tingkat ekonomi ke-7 terbesar di dunia pada tahun 2030. Syaratnya, memiliki 113 juta tenaga kerja yang terampil. Sayangnya Indonesia baru memiliki 57 juta tenaga kerja terampil, itu artinya Indonesia masih membutuhkan supplay tenaga kerja terampil sebanyak 3,7 juta per-tahun.Sedangkan BPS juga mencatat 60 persen dari jumlah angkatan kerja nasional masih didominasi oleh lulusan Pendidikan Dasar atau Sekolah Menengah Pertama yang belum mempunyai kompetensi sedangkan berpendidikan tinggi hanya ada 11 persen, dengan keadaan tersebut tentunya akan menjadi permasalahan besar bagi Indonesia jika tidak segera diatasi. Hal yang akan terjadi adalah terjadinya pengangguran yang sangat tinggi karena tenaga kerja yang ada tidak dapat terserap di perusahaan ataupun akan banyak sekali tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia kaena tenaga kerja yang ada di Indonesia tidak memenuhi kualifikasi yang distandarkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut salah satu strategi yang dilakukan oleh pemerintah yakni melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja yang masif dengan dibarengi dengan sertifikasi yang dilaksanakan di lembaga pelatihan untuk angkatan kerja yang berpendidikan dasar dan belum mempunyai kompetensi/ keterampilan kerja agar nantinya angkatan kerja tersebut mempunyai kompetensi dan menjadikannya sebagai tenaga kerja yang terampil, unggul serta berdaya saing.

Lembaga pelatihan adalah lembaga pendidikan non formal yang mengadakan training atau pelatihan di bidang tertentu. Pelatihan yang diberikan akan sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, keterampilan, pengembangan profesi, pengembangan diri dan lain sebagainya. Kriteria lembaga pelatihan yang baik adalah memiliki izin resmi yang lengkap, sarana dan prasarana pelatihan yang memadai , trainer yang profesional, memiliki program pelatihan yang jelas serta mendapat testimoni yang baik dari client sebelumnya.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 menjelaskan bahwa lembaga pelatihan kerja /Balai Latihan Kerja (BLK) adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang termuat dalam detik.news pada tanggal 2 April 2021 menyatakan bahwa Balai Latihan Kerja harus menjadi garda terdepan dalam menciptakan SDM unggul dan kompetitif pada masa kini dan masa yang akan datang. Untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil, unggul dan berdaya saing tentunya dibutuhkan Balai Latihan Kerja yang unggul juga. Kriteria Balai Latihan Kerja yang unggul adalah Balai Latihan Kerja yang terakreditasi, mempunyai sarana dan prasarana yang baik dan lengkap, mempunyai instruktur yang profesional, melakukan sertifikasi bagi para pesertanya serta tinggi penyerapan alumninya di industri. Tidak mudah tentunya untuk mencapai hal tersebut karena diperlukan banyak hal terutama kebijakan,peraturan perundang-undangan yang menjadi standar baku dan manajemen yang baik dalam pengelolaannya.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia periode 2019-2024, Ibu Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si yang menyatakan bahwa Balai Latihan Kerja unggul adalah Balai Latihan Kerja yang melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi yang berpedoman pada 3 pilar pelatihan berbasis kompetensi, yaitu : (1) tujuan dari pelatihan adalah untuk membangun sumber daya manusia yang unggul berbasis kompetensi, (2) program pelatihannya mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), (3) pelatihan berbasis kompetensi menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja, dan dilakukannya sertifikasi kompetensi yang sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi, dan dilaksanakan oleh lembaga yang otoritas dan cepat terserap di industri.

Pada saat ini Balai Latihan Kerja yang tersebar di Indonesia berjumlah 301, sebanyak 17 merupakan BLK Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP), selebihnya merupakan UPTD milik propinsi dan Kabupaten/Kota. Salah satu dari UPTD milik pemerintah yang ada adalah UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan.

Berdasarkan data BPS Kota Pekalongan tahun 2021 bahwa jumlah penduduk di Kota Pekalongan sebanyak 308.310 jiwa. Jumlah Angkatan Kerja yang bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan/pekerja dibayar, pekerja bebas, pekerja tak dibayar/pekerja keluarga) sebanyak 168.725 orang. Dan berdasarkan Website Resmi Pemerintah Kota Pekalongan <https://pekalongankota.go.id/> tanggal 2 Maret 2022 pukul 14:05:04, jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Pekalongan sebesar 12.485 orang. Masalah ini disebabkan karena struktur ekonomi yang ada belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh penganggur. Melihat permasalahan tersebut tentunya menjadi tugas Balai Latihan Kerja sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah yang berlokasi di Kota Pekalongan untuk dapat berperan aktif dalam mengatasi permasalahan agar tingkat pengangguran yang ada di Kota Pekalongan. Angkatan kerja di Kota Pekalongan yang masih t dalam kondisi menganggur karena tidak punya kompetensi yang sesuai dengan standar perusahaan maka calon tenaga kerja tersebut dapat mengikuti pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan agar nantinya mempunyai kompetensi sehingga dapat bekerja di perusahaan yang ada di wilayah Kota Pekalongan dan sekitarnya.

UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pelatihan dan keterampilan yang berdiri sejak tahun 1984 yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan mendapat bimbingan dari Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Pemerintah Kota Pekalongan. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah.

UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan sebagai BLK di bawah Binaan BBPLK Semarang pada tahun 2019 mendapatkan peringkat II dan pada tahun 2020 mendapatkan peringkat I terbaik sebagai UPTD Balai Latihan Kerja penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi. Kriteria penilaian yang dilakukan oleh BBPLK Semarang antara lain: (1) presentase kelulusan peserta pelatihan yang disertifikasi, (2) presentase hasil penempatan kelulusan, (3) kecepatan realisasi keuangan dan fisik, (4) kinerja tercepat..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2019:18) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan metode berlandaskan pada sifat filsafat *post positivism*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Menurut Moleong (2017:6) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Hendryadi (2019:218) mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan suatu

proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Indrawan (2014: 68) mengatakan bahwa pada dasarnya metode penelitian kualitatif ditujukan untuk penelitian yang bersifat mengamati kasus. Dengan demikian, poses pengumpulan dan analisis data bersifat kasus pula. Karena kekhususan itu pula maka metode-metode kualitatif sering digunakan oleh para praktisi seperti guru, konsultan, manajer, atau para penyuluh lapangan. Menurut Indriantoro dan Supono (2012:26) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu popularisasi.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua data utama dan pendukung. Data utama diperoleh dari para informan yaitu mereka yang terlihat secara langsung dalam kegiatan. Sedangkan data pendukung adalah data yang bersumber pada dokumen yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian adalah berupa manusia yaitu penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi (Kepala Balai Latihan Kerja, Kepala Tata Usaha dan Instruktur 3 (tiga) orang pada pelatihan berbasis kompetensi, sedangkan sumber data non manusia adalah berupa dokumen, peralatan pelatihan, hasil praktek, gambar, dan lain-lain. Sebagaimana fokus masalah dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh dari sumber data manusia sebagai berikut:

Penyelenggara pelatihan (Ka.BLK) yaitu selaku penyelenggara pelatihan yang bertanggungjawab terhadap seluruh aktivitas di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan, sejak perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengawasan pelatihan. Adapun data yang ingin diungkap dari sumber ini mencakup:

- a. Identifikasi masalah yang muncul dalam pelatihan
- b. Identifikasi kebutuhan pelatihan, meliputi :
 - 1) Program pelatihan.
 - 2) Perlengkapan dalam pelatihan.
 - 3) Bahan-bahan yang dibutuhkan dalam pelatihan.
 - 4) Kurikulum pelatihan.
 - 5) Jumlah siswa/peserta pelatihan.

Untuk dapat memperoleh data yang valid dan akurat maka pengumpulan data menggunakan beberapa metode, antaralain:

- Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) mendeskripsikan bahwa observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi social sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistic(menyeluruh). Menurut Hardani dkk (2020:123-126) mendefinisikan bahwa observasi adalah pengamatan dengan mencatat secara terstruktur terhadap fenomena-fenomena yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:229) mengemukakan observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari, menganalisis dan mengadakan pengamatan secara langsung ke dalam organisasi secara langsung untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan.

- Wawancara

Menurut Moelong (2012:186) mendeskripsikan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Menurut Arikunto (2016:199) mendeskripsikan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:317) mendefinisikan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila panneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa sebuah tanya jawab yang dapat dilakukan secara langsung antar peneliti dan pihak yang

berhubungan dengan objek yang sedang diteliti yaitu Manajemen pelatihan berbasis kompetensi pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan.

Teknik pengumpulan data secara wawancara berdasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (self-report), atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. Menurut Hadi (1986) dalam Sugiyono (2019:195) mengemukakan anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode wawancara dan juga kuisioner adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
 - b. Bahwa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
 - c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.
- Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:124) menjelaskan bahwa dokumen merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya monumental dari seseorang/instansi. Ahyar (2020: 47) mendefinisikan bahwa dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dari sumber dokumen dan rekaman. Menurut Arsini (2020:38) yang dimaksud dengan dokumentasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan melakukan dan mengumpulkan segala macam dokumen yang sudah didokumentasi serta mengadakan pencatatan.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dokumentasi adalah bukti-bukti tertulis ataupun gambar yang dapat membuktikan sebuah peristiwa. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti dan menganalisis bukti-bukti dokumentasi yang ada pada saat kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yaitu berupa: foto kegiatan, hasil praktek siswa pelatihan, program pelatihan, laporan rekrutmen, laporan pelaksanaan pelatihan dan laporan summary/evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Dokumen ini merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub bagian pembahasan ini akan dipaparkan tentang hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian awal. Selanjutnya agar dalam pembahasan lebih sistematis dan mudah diikuti maka alur pembahasan disesuaikan dengan alur yang digunakan untuk memaparkan hasil penelitian dengan pembahasan sub-sub bahasan dalam setiap komponen. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan

Hasil penelitian dilihat dari perencanaan pelatihan bahwasanya perencanaan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah dilaksanakan dengan baik, pada perencanaan pelatihan telah melakukan identifikasi pelatihan sebelum melakukan penyusunan program pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dari perusahaan agar nantinya program pelatihan yang diselenggarakan tidak akan sia-sia. Para alumni dapat terserap di dunia industri. Perusahaan sebagai pemakai hasil pelatihan akan sangat diuntungkan jika para alumni pelatihan yang melamar di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kompetensi yang diinginkan perusahaan tersebut. Hal ini selaras pendapat dari Suwanto (2011: 126-134), beliau berpendapat bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan salah satu komponen pelatihan yang penting dan berguna untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang akan dilakukan. Hal tersebut juga selaras dengan hasil penelitian Sulchan (2007: 66) yang berjudul Manajemen Pelatihan Kerja di BLKI Semarang, beliau mengutarakan bahwa agar perencanaan pelatihan berjalan dengan baik dan hasil dari pelatihan nantinya dapat diterima oleh dunia usaha maka dalam melaksanakan pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan *user* (pengguna) yaitu dengan mengikuti kebutuhan pasar kerja melalui jalan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Hal demikian senada juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shandy Puspita dan Andres Dharma Nurhalim (2021) yang berjudul "Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi" (Studi kasus di STIE Wiyatamandala bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan akan membantu organisasi dalam menggunakan waktu, dana, teknologi secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak diperlukan. Selain mengidentifikasi kebutuhan pelatihan proses

perencanaan yang dilakukan adalah menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan dan standar SKKNI, melaksanakan rekrutmen dan seleksi pelatihan untuk menjaring calon tenaga kerja yang terbaik, tangkas, terampil, dan berperilaku baik, menyusun rencana pelatihan/strategi dalam kegiatan proses belajar mengajar serta menyusun modul pelatihan yang sesuai standar yang berlaku.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan menemukan kebaharuan hasil dari penelitian bahwa *Training Need Analysis* secara terstruktur dengan bukti adanya pembuatan laporan TNA yang dibuat oleh petugas dengan pedoman yang ada pada Kementerian Keteangakerjaan Republik Indonesia. Kebaharuan tersebut sangat jelas bedanya dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu tidak menampilkan hasil TNA secara utuh, hanya menjelaskan pentingnya TNA saja dalam pembuatan program pelatihan.

2. Pengorganisasian Pelatihan

Pengorganisasian yang dilaksanakan di UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah berjalan sangat baik. Kejelasan peran dan tanggung jawab masing-masing SDM pelatihan terlihat nyata. Adanya Surat Keputusan yang diterbitkan menjelaskan tata kelola SDM sudah berjalan dengan baik. Dan efektif. Masing-masing SDM pelatihan yang ada melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kapasitasnya. Bekerja bersama untuk kelancaran kegiatan pelatihan, dan mengesampingkan kepentingan individu.

Hal tersebut juga selaras dengan hasil penelitian Imron (2018 : 135) bahwa dibentuknya sistem pengorganisasian memudahkan setiap orang untuk saling bekerja sama dalam tim dan tidak ada rasa individualisme di dalamnya. Pengorganisasian yang baik akan berpengaruh dengan kinerja dari setiap anggotanya sehingga merupakan nilai plus tersendiri bagi organisasi tersebut. Hal tersebut jelas adanya jika sistem pengorganisasian berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dari masing-masing SDM, merasa bertanggung jawab dengan kegiatan sehingga kegiatan akan berjalan efektif secara efisien. Pekerjaan terselaesaikan dengan baik dan hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan akan teratasi sebelum pelatihan itu berakhir.

Hal baik yang peneliti temukan dalam sistem pengorganisasian di UPTD BLK Kota Pekalongan adalah pembagian peran secara adil dan merata, yaitu jika saat tahap pelaksanaan pelatihan ada instruktur yang tidak mendapatkan paket pelatihan maka instruktur tersebut bertanggung jawab sebagai pendamping pelatihan yang menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan serta administrasi pelatihan, mengecek kehadiran peserta serta ikut terlibat membuat laporan pelatihan. Hal tersebut merupakan hal pembaharuan yang belum ditemukan dari peneliti sebelumnya. Hal yang patut dicontoh oleh Balai Latihan Kerja lainnya, karena hal tersebut akan menimbulkan rasa tanggung jawab bersama dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan dalam sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan merupakan *action* dari apa yang direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan pelatihan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang ada dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat diukur.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 menjelaskan bahwa materi pelatihan yang harus ditempuh oleh peserta pelatihan adalah 30 % teori dan 70% praktek, hal tersebut memang tepat karena pada pelatihan adalah outputnya adalah untuk bekerja, tentunya penguasaan praktek harus lebih banyak daripada teorinya. Agar peserta semakin terampil maka kegiatan untuk evaluasi praktek/asesmen dilakukan minimal 3 kali untuk agar peserta kompeten dan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang nantinya akan dapat menguasai dengan baik. Kriteria pelaksanaan pelatihan itu efektif adalah pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan atas dasar program pelatihan yang jelas, dilaksanakan sesuai dengan pedoman, menggunakan fasilitas yang tepat dan penguasaan materi yang terukur. Ukuran dari suksesnya peserta pelatihan adalah terjadinya perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan yang tadinya belum tahu menjadi tahu.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Rizqiyah & Niswah (2019 : 6) yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan akan berjalan dengan baik dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan program pelatihan, sarana dan prasarana yang mencukupi, tenaga pelatih yang profesional dan adanya pengukuran peserta pelatihan melalui kegiatan assessment serta uji kompetensi. Peran instruktur dalam pelaksanaan pelatihan sudah sangat kompeten dalam mengajar peserta pelatihan terbukti dengan adanya rencana materi pelatihan yang dibuat, modul yang disusun, pelaksanaan evaluasi yang dilaksanakan sesuai sebanyak unit kompetensi dan dilakukan assesmen untuk peserta pelatihan minimal 3 kali untuk agar peserta pelatihan menjadi terbiasa melakukan pekerjaan tersebut. Pelatihan di UPTD BLK Kota pekalongan bahwasanya pelaksanaan pelatihan itu harus mengacu pada program pelatihan yang sudah ditetapkan, memberdayakan SDM yang ada secara optimal, melaksanakan monitoring setiap tahapnya, mengevaluasi pencapaian kompetensi setiap unitnya serta sering mengukur kompetensi peserta pelatihan.

Selain itu ada hal baik yang tentunya harus dilaksanakan juga yaitu berbagi peran mengajar dengan dunia industri. Sebaiknya untuk dalam pelaksanaan pelatihan untuk memberikan materi kepada peserta pelatihan pihak dunia industri diberikan jam untuk mengajar, karena nantinya pengguna pelatihan adalah dunia industri. Dunia industri akan dapat memberikan gambaran tentang tugas dan jabatan yang mereka butuhkan, gambaran dari kompetensi yang dipersyaratkan dan peralatan yang ada di dunia industri tersebut. Proses pembelajaran yang digunakan sebaiknya disesuaikan dengan materi /pokok bahasan dan pembagian jam pelatihan antara teori dan prakteknya sebaiknya 30:70 sehingga waktu praktek lebih banyak daripada teori yang akan membuat peserta pelatihan menjadi lebih terampil dan kompeten. Untuk pengukuran kompetensi peserta pelatihan harus dilakukan dengan prinsip Validitas (sesuai dengan apa yang seharusnya), Reliabilitas (handal dan dapat dipercaya), Komprehensif (menyeluruh) , Adil (merata) dan Obyektif (terhindar dari pengaruh subyektif)

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Ami Ade Maesyarah (2018) yang berjudul Analisis Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi kasus di UPTD BLK Kalianda) yang mengemukakan bahwa adanya pelatihan akan memberikan perubahan kualitas Angkatan kerja menjadi lebih baik. Lulusan pelatihan yang baik adalah yang berpredikat kompeten, terampil, berdaya saing dan terserap di dunia kerja, karena semakin banyak presentase kelulusan yang memasuki dunia kerja maka akan semakin baik predikat dari Balai Latihan Kerja sebagai penyelenggara

Dalam hasil penelitian di UPTD BLK Kota Pekalongan peneliti belum menemukan dalam pelaksanaan pelatihan ada campur tangan dari perusahaan yang akan menerima hasil pelatihan. Akan mendapatkan hasil yang baik jika perusahaan juga dilibatkan dalam proses belajar mengajar, Peserta akan dapat menerima gambaran tentang pekerjaan apa yang akan dilakukan di perusahaan dan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap peserta pelatihan, peserta pelatihan akan semakin aktif dan bersemangat meningkatkan kompetensinya agar layak diterima di perusahaan tersebut.

4. Pengawasan Pelatihan

Pengawasan memiliki peranan penting dalam setiap pekerjaan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena adanya pengawasan yang baik tentunya akan tujuan akan dapat tercapai, karena dengan pengawasan hambatan-hambatan dalam perjalanan proses kegiatan akan terselesaikan dalam perjalanan mencapai tujuan. UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota pekalongan telah melaksanakan pengawasan pelatihan secara baik. Terbukti dengan kegiatan pengawasan tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pimpinan Balai Latihan Kerja saja tetapi semua SDM pelatihan yang ada di BLK tersebut. Kepala BLK bersama-sama penyelenggara bertanggung jawab mengawasi jalannya kegiatan, instruktur, sarana prasarana dan terlibat juga dalam memonitoring peserta pelatihan serta alumni pelatihan. Instruktur bertanggung jawab memonitoring perkembangan kompetensi dari peserta dan alumni pelatihan, peserta pelatihan bertanggung jawab ikut mengawasi dan menilai kompetensi dari instruktur, kualitas penyelenggaraan pelatihan serta sarana dan prasarana pelatihan. Semua itu bersinergi bersama untuk mengawasi jalannya pelatihan agar hambatan-hambatan ada akan cepat ditemukan dan segera menemukan Solusi dari

permasalahan tersebut. Pengawasan pada suatu kegiatan yang bertujuan memastikan apakah kegiatan operasional telah sesuai dengan perencanaan berdasarkan tujuan organisasi. Proses dasar dari pengawasan antara lain menetapkan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar serta menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dengan standar dan rencana. Pengawasan yang dilakukan dalam lingkup internal organisasi juga akan dapat melihat ritme dari penyerapan anggaran dan melihat kinerja dari setiap SDM yang mengikuti jalannya kegiatan pelatihan. Sejatinya kegiatan pengawasan tidak hanya dilakukan oleh internal dari lembaga saja, melainkan juga harus melibatkan pihak ketiga sebagai pengguna hasil pelatihan. Pihak ketiga sebagai pengguna pelatihan akan dapat mengukur kompetensi yang ada pada peserta pelatihan yang nantinya akan dapat menjadi tolak ukur dalam penerimaan tenaga kerja di perusahaan tersebut. Pihak ketiga juga dapat memberikan kritik, saran dan solusi tentang program dan kegiatan yang dilaksanakan di lembaga jika belum sesuai dengan kompetensi yang ada di perusahaan. Di dalam pelaksanaan pelatihan pengawasan berpengaruh terhadap kualitas peserta pelatihan, karena peserta pelatihan akan mengetahui ada perusahaan yang membutuhkan dan mereka tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kompetensi agar layak menjadi karyawan di perusahaan yang mereka impikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai manajemen pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan maka dapat disimpulkan bahwa UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan merupakan Balai Latihan Kerja yang telah melaksanakan dan mengelola manajemen pelatihan secara baik. Hal tersebut terlihat dari :

1. Perencanaan Pelatihan

UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah merencanakan pelatihan secara baik dengan melakukan pengidentifikasian kebutuhan pelatihan di perusahaan-perusahaan disekitar Kota Pekalongan dan membuat laporan *Training Need Analysisnya*. Program pelatihan telah dibuat sesuai dengan laporan *Training Need Analysis* dari lapangan dan berpedoman dengan SKKNI, materi pelatihan disusun sesuai dengan program pelatihan, saran dan prasarana pelatihan telah disiapkan sesuai dengan kebutuhan, serta kegiatan rekrutmen dan seleksi pelatihan yang telah dilaksanakan sesuai pedoman yang ada untuk menjaring peserta pelatihan sesuai dengan minatnya di pelatihan yang diselenggarakan

2. Pengorganisasian Pelatihan

Sistem pengorganisasian yang ada di UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah berjalan secara baik, terbukti dari pembagian tugas dan tanggung jawab secara adil dan merata. Peran masing-masing SDM yang ada sudah sesuai dengan kapasitasnya. Hal sangat baik yang ditemukan oleh peneliti dari sistem pengorganisasian di UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan tidak adanya SDM yang menganggur dalam kegiatan, terlihat dari pelaksanaannya instruktur yang tidak mendapatkan tugas mengajar akan diberikan tugas sebagai pendamping pelatihan, hal tersebut menurut peneliti sangat baik untuk dicontoh oleh BLK lainnya agar interaksi tetap terjadi dan Kerjasama antar semua lini terjalin dengan baik dan sama -sama bertanggung jawab dengan kegiatan penyelenggaraan pelatihan.

3. PELAKSANAAN PELATIHAN

UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dengan baik sesuai alur dan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah.. Sumber daya manusia sudah disiapkan dari sebelum pelatihan dimulai, administrasi disiapkan dengan begitu matang sebagai dokumen dan bukti penyelenggaraan pelatihan. Penyelenggara pelatihan yang berkualitas, instruktur yang kompeten, sarana dan prasarana pelatihan yang tercukupi dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan serta peserta pelatihan yang sudah mengikuti rekrutmen penjangkaran peserta sesuai minat dan bakatnya menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan berdaya

saiang. Hal yang menjadi sorotan dari peneliti adalah belum adanya keterlibatan pihak ketiga dalam proses belajar mengajar yang ada di BLK Kota Pekalongan padahal dengan melibatkan pihak ketiga dalam proses belajar mengajar akan menjadi tambahan positif untuk menyamakan persepsi materi yang harus dikuasai oleh peserta, mengetahui budaya kerja di perusahaan serta instruktur juga dapat belajar untuk menyesuaikan materi dengan apa yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Hasil dari kegiatan pelaksanaan pelatihan terangkum dalam laporan pelaksanaan pelatihan yang disusun oleh instruktur pelatihan dan pendamping pelatihan.

4. **Pengawasan Pelatihan**

.UPTD BLK Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan telah melaksanakan pengawasan pelatihan secara baik, terbukti dengan kegiatan pengawasan tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pimpinan Balai Latihan Kerja saja tetapi semua SDM pelatihan yang ada di BLK tersebut. Kepala BLK bersama-sama penyelenggara bertanggung jawab mengawasi jalannya kegiatan, instruktur, sarana prasarana dan terlibat juga dalam memonitoring peserta pelatihan serta alumni pelatihan. Instruktur bertanggung jawab memonitoring perkembangan kompetensi dari peserta dan alumni pelatihan, peserta pelatihan bertanggung jawab ikut mengawasi dan menilai kompetensi dari instruktur, kualitas penyelenggaraan pelatihan serta sarana dan prasarana pelatihan. Semua itu bersinergi bersama untuk mengawasi jalannya pelatihan agar hambatan-hambatan ada akan cepat ditemukan dan segera menemukan solusi dari permasalahan. Pengawasan dilaksanakan disaat pelatihan maupun setelah selesai pelatihan, hasil kegiatan pengawasan terangkum dalam laporan summary dan feeder alumni pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arsini Wayan Ni, Sutriyanti Komang N., 2020. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu pada anak Usia Dini*. Denpasar: Yayasan Gandhi Putri.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Riliandy Finza, 2018, “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Kasus Uptd Blk Probolinggo)”. Skripsi, Malang : Universitas Brawijaya Malang.
- Indriantoro, Nur., Supono, Bambang. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moeleong J. Lexy. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen, 2015. *Magister Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia grup.
- Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. , Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*. 2014. Jakarta: Kemenaker
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*. 2006. Jakarta: Kemenaker
- Purnomo, Muhammad. 2016. “*Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta*”. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Rizqiyah & Niswah. 2019. *Manajemen Pelatihan Institusioanal Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi kasus UPTD BLK Mojokerto)*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Robbins, S., & Mary K. Coulter. (2012). *Management Eleventh Edition* . United States of America: Pearson Education Limited.
- Rohmah Rozalinda. 2014. *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulchan, Mohammad. 2007. "*Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Industri Semarang*". Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Terry, George. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.