



IMPLEMENTASI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK DALAM UPAYA MENGURANGI PENGANGGURAN

Oleh

Muhammad Jaelani¹, Sutono²

^{1,2}Sekolah tinggi agama Islam Al - Azhar Menganti Gresik

Sutonostaialazhar@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan *non formal* yang merupakan proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat serta pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana hasil implementasi dari kebijakan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam upaya mengurangi pengangguran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, data yang digunakan adalah primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini yaitu; Ibu Issusilaningtyas Handayani dan Bapak Mohamad Eko serta beberapa alumni peserta pelatihan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis Miles dan Huberman dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode melalui pengecekan data-data dari hasil penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data melalui suatu metode sehingga data yang disajikan merupakan data yang absah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran yang dilakukan oleh Pemerintah melalui UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam upaya mengurangi pengangguran adalah dengan memberikan program pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat bertujuan supaya mampu berdaya saing, terampil, kompeten dan produktif. Terdapat suatu kendala yang dapat menghambat kelancaran kegiatan pelatihan yaitu belum memiliki seorang Instruktur pelatihan yang berstatus sebagai pegawai tetap dan fasilitas saran-prasarana yang masih perlunya suatu perbaikan untuk kedepannya.

Kata Kunci: Pelatihan, Balai Latihan Kerja dan Pengangguran.

LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional yang masih menjadi pusat perhatian sampai saat ini adalah upaya dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun. Maka peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah suatu prasyarat yang utama, peningkatan mutu kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kesatuan dari pelaksanaan baik pendidikan atau pelatihan maupun pengembangan untuk meningkatkan efektivitas baik individu maupun organisasi.³ Sumber daya manusia dapat disebut salah satu cabang ilmu ekonomi yang

¹ Mahasiswa ekonomi syari'ah STAI Al-Azhar Menganti Gresik

² Dosen Ekonomi Syari'ah STAI Al-Azhar Menganti Gresik

³Adie E. Yusuf dan Suwarno, "Pengembangan Sumber Daya Manusia," (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 16-17.

khusus dalam membahas dan menguraikan prinsip-prinsip pendayagunaan progresifitas tenaga kerja dan kemampuan manusia dalam mengolah sumber-sumber produksi serta ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Dalam menghadapi tantangan daya saing dengan daerah lain bahkan negara lain, tentunya pemerintah perlu memperhatikan permasalahan ini. Hal yang harus segera ditindaklanjuti oleh pemerintah yakni permasalahan tenaga kerja yang berkaitan dengan pengangguran serta masih rendahnya kualitas sumber daya manusia atau kualitas tenaga kerjanya.

Tenaga kerja juga mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Tetapi sebaliknya, rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghambat dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Salah satu program yang dicanangkan oleh pemerintah yang bakal diprediksi mampu menunjangnya pada permasalahan tersebut yaitu program pelatihan tenaga kerja. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan non formal yang merupakan proses belajar untuk memperoleh atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau *skill* dalam waktu yang relatif singkat, pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan dan Muhammad Aslam Khan dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Training and Development on Organizational Performance* mengemukakan, bahwa dampak pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja yang ada pada suatu organisasi atau kelompok.⁴

Sejalan dengan pembangunan nasional yang merupakan pembangunan manusia seutuhnya, pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan pelatihan serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan-Nya untuk kemaslahatan seluruh umat manusia. Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-Jaatsiyah Ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ، إِنَّ
فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ۝

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S. Al-Jaatsiyah:13).⁵

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan melihat dan memperhatikan kebutuhan pasar kerja serta dunia usaha didalam dan diluar hubungan kerja berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Penyelenggara pelatihan kerja di Indonesia yaitu lembaga pelatihan kerja yang merupakan Institusi penyelenggara pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan untuk dapat melaksanakan program kegiatan pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan lembaga pelatihan pemerintah, lembaga pelatihan swasta dan lembaga pelatihan perusahaan atau industri. Suatu lembaga pelatihan kerja dapat melaksanakan pelatihan kerja jika lembaga tersebut

⁴Raja Abdul Ghafoor Khan, dkk. “*Impact of Training and Development on Organizational Performance*,” *Global Journal of Mangement and Business Research* Volume 11 Issue 7 Version 1.0 Juli, 2011.

⁵Al-Qur'an, 45 (Al-Jaatsiyah): 13.

telah diberi ijin, diregistrasi maupun diakreditasi dalam melaksanakan program pelatihan kerja. Tatacara akreditasi dan registrasi serta perijinan lembaga pelatihan kerja sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Tujuan jangka panjang dari kebijakan pelatihan kerja ini sangat baik, yaitu untuk mensejahterakan masyarakat dalam bentuk pembangunan sumber daya manusia dan mengurangi angka pengangguran. Namun sebaliknya, program pelatihan kerja ini kurang bermanfaat jika tidak diimplementasikan dengan baik pula. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan di Indonesia harus sesuai dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), yang diharapkan dari hasil pelatihan nantinya mampu mencetak calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja berstandar nasional yang dapat diterima dibursa dalam pasar kerja. Dalam rangka implementasi kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, maka disusunlah pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang berisi tentang standar, norma, prosedur dan kriteria. Demi terselenggaranya sistem pelatihan kerja yang terintegrasi, efektif dan efisien juga perlu terjalannya sinergitas antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan pembinaan pelatihan kerja di wilayahnya masing-masing. Dengan begitu, pemerintah daerah merupakan roda penggerak yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat terutama dalam hal menjalankan program-program pemerintah tersebut.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah disetiap daerah dilaksanakan oleh instansi pemerintahan dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja yakni Balai Latihan Kerja (BLK) atau Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja. Menurut Mohammad Eko, selaku Staff Pelaksana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan kerja, “sebuah lembaga yang dibawah naungan langsung oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sudah semestinya BLK Kabupaten Gresik memiliki kontribusi yang nyata dalam setiap kegiatannya, sebuah lembaga tempat pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat dalam ruang lingkup Ketenagakerjaan. Sasaran utama disetiap program pelatihan kerja di BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah para pencari kerja atau masyarakat yang tidak bekerja maupun pengangguran, khususnya yang ada di Kabupaten Gresik”.⁶

Selanjutnya, mengenai masyarakat yang terdaftar dalam pencari kerja pada tahun 2020 melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dikenal sebagai pembuatan kartu pencari kerja, tujuan pembuatan kartu ini dengan maksud untuk dilampirkan pada form surat lamaran pekerjaan dengan berharap supaya bisa menjadikan nilai tambah kepada Perusahaan yang akan membuka lowongan pekerjaan atau menerima calon tenaga kerja baru. Data pencari kerja tersebut yang sudah peneliti dapatkan dari petugas atau staff bagian pelayanan publik, jumlah keseluruhannya yaitu 428 orang, yang terdiri dari 244 laki-laki dan 184 perempuan yang semuanya termasuk masyarakat Kabupaten Gresik dengan dibuktikan dalam kartu tanda penduduk pada saat pendaftaran identitas diri dalam proses maupun syarat pembuatannya.

Dari hasil observasi selama ini, bahwa masyarakat Kabupaten Gresik yang tidak mempunyai atau belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan adanya beberapa faktor, diantaranya; kurangnya wadah dalam penyediaan lapangan pekerjaan, tidak ada atau tidak mempunyai modal untuk memulai suatu usaha, tidak mempunyai wawasan yang luas dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pengguna jasa dan lain sebagainya.⁷ Salah satu solusi

⁶Mohammad Eko, Wawancara, Kabupaten Gresik, 15 Februari 2021.

⁷Observasi, Kabupaten Gresik, 21 November 2020.

yang tepat dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah daerah melalui ketenagakerjaan telah membentuk salah satu lembaga untuk memberdayakan serta mensejahterakan masyarakat melalui pelatihan kerja yaitu Balai Latihan Kerja atau Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja. Tujuan tersebut sebagai salah satu program pemerintah dalam upaya mengurangi pengangguran yang terjadi..

KAJIAN TEORITIS

Pengertian teori yang dapat dipandang penting untuk didefinisikan dalam penelitian ini diantaranya; Implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* untuk menghasilkan sebuah *output* atau *outcomes* bagi masyarakat. Dalam hal ini, peran Pemerintah dalam upaya mengurangi pengangguran melalui lembaga pemerintahan yaitu UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Kedua, Pelatihan adalah suatu proses kegiatan dalam mengajarkan peserta pelatihan untuk meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja, supaya wawasan dan keterampilan mereka dapat meningkat melalui program di UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bidang pendidikan dan pelatihan. Ketiga, Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang yang dapat terobservasi dalam suatu syarat jabatan yang mencakup wawasan atau pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan *perform* yang ditetapkan. Keterampilan dan pengetahuan dalam suatu bidang yang dapat dikuasai oleh individu seseorang atau calon tenaga kerja setelah mereka mendapatkan pelatihan kerja yang dilaksanakan di UPT- BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bidang. Keempat, Balai Latihan Kerja adalah suatu lembaga tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi masyarakat yang mengikuti pelatihan, berharap setelah mengikuti program pelatihan kerja mampu untuk menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu, dengan tujuan untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam meningkatkan kesejahteraannya. Peneliti menentukan lembaga tersebut untuk menggali informasi yang dibutuhkan sesuai fokus masalah yakni di UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Selanjutnya, Pengangguran menurut Badan Pusat Statistik adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan suatu usaha maupun mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan suatu pekerjaan (sebelumnya dikategorikan sebagai bukan angkatan kerja), dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum memulai pekerjaannya (sebelumnya dikategorikan sebagai angkatan kerja), juga pada waktu yang bersamaan mereka tidak bekerja (*jobless*). Pengangguran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Gresik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Kurnia Widyastuti dengan judul Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Instutional di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Sleman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa secara umum pelaksanaan program pelatihan ini telah terlaksana cukup baik sesuai tujuan penyelenggaraan pelatihan. Tercapainya tujuan karena diterapkannya pendekatan *bottom-up* yang melibatkan partisipasi masyarakat, sehingga program ini tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan pelatihan di Kabupaten Sleman. Sikap pelaksana di BLK Sleman juga mendukung pencapaian tujuan program, karena adanya kewenangan yang luas untuk melaksanakan seluruh aktivitas mulai dari penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), pengembangan program pelatihan (*development*), hingga evaluasi program

pelatihan (*evaluation*). Namun, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan program kegiatan seperti keterbatasan waktu, kurangnya tenaga pengajar, keterbatasan fasilitas dan minimnya kurikulum pelatihan.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah dengan judul Implementasi Pelatihan Keterampilan Dalam Upaya Pemberdayaan Masyarakat. Hasil dari penelitian ini menjelaskan, bahwa dapat diperoleh dalam penelitian mengenai konsep, strategi dan tahapan dalam pemberdayaan masyarakat yang diterapkan oleh Institut Kemandirian Dompot Daufa telah sesuai sebagaimana prinsip dan unsur pemberdayaan masyarakat pada dasarnya. Dengan demikian program pelatihan seperti yang diupayakan oleh Institut Kemandirian Dompot Duafa memiliki andil yang cukup besar dalam pemberdayaan masyarakat yang pada gilirannya menjadi upaya dalam penanggulangan pengangguran yang terjadi dan juga kemiskinan di Indonesia.⁹ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Joko Legowo dengan judul Peran Balai Latihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan, bahwa kebijakan Balai Latihan Kerja Industri wilayah Semarang telah berusaha mencetak tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam upaya peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.¹⁰

Sedangkan dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan, bahwa peran UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam upaya mengurangi pengangguran yaitu dengan cara menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi untuk masyarakat. Hasil yang peneliti dapatkan adalah pelaksanaan program pelatihan pada tahun 2020 di UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik sendiri melaksanakan 6 jenis pelatihan kerja dengan diikuti 96 peserta yang menggunakan dana anggaran dari APBN melalui dana anggaran dari UPTP-Balai Latihan Kerja Sidoarjo yang merupakan lembaga kerjasama dalam pelaksanaan program pelatihan dari lembaga Pemerintahan. Sedangkan, pelatihan tahun 2020 dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan semula mengadakan 10 paket atau jenis pelatihan, yang setiap paketnya akan diikuti 20 peserta, melalui dana anggaran dari APBD dengan pola 3in1 (pelatihan, pemagangan dan sertifikasi). Tetapi, dalam pelaksanaan kegiatan tersebut hanya 1 jenis pelatihan saja diikuti oleh 20 orang yang dapat dilaksanakan karena adanya *Covid-19*, semula dana anggaran untuk program pelatihan pada tahun 2020 saat itu dialokasikan untuk penanggulangan wabah pandemi *Covid-19*.

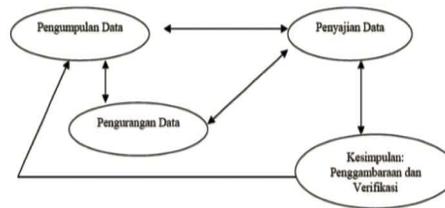
METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini yaitu; Ibu Issuilaningtyas Handayani selaku Kepala BLK Kabupaten Gresik, Bapak Mohamad Eko selaku Staff Pelaksana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan, serta beberapa alumni peserta pelatihan.

⁸Dwi Kurnia Widyastuti, "*Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Instutional di UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Sleman*," Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

⁹Fajriansyah, "*Implementasi Pelatihan Keterampilan Dalam Upaya Pemberdayaan Masyarakat*," Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.

¹⁰Joko Legowo, "*Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja*," Skripsi: Universitas Negeri Semarang, 2009.



Gambar analisis data kualitatif Miles dan Huberman, sumber: Prof. Dr. Sugiyono, 2005

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis Miles dan Huberman dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan cara melalui pengecekan data-data dari hasil penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data melalui suatu metode sehingga data yang disajikan merupakan data yang absah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran, terdapat hal yang menjadikan acuan dalam membahas atau menganalisis proses implementasi kebijakan mengenai peran dari pemerintah dalam pembangunan nasional. Siagian (2000:142-150) telah mengemukakan, bahwa pemerintah memainkan peranan yang sangat dominan dalam proses pembangunan.¹¹ Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa Pemerintah dalam hal ini telah memainkan suatu peranan yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional dan pembangunan sumber daya manusia demi mempersiapkan segala kebutuhannya dalam perkembangan teknologi yang selalu mengalami kemajuan serta pembaruan. Peran dari pemerintah yang disoroti merupakan selaku sebagai; stabilisator, innovator, modernisator, pelopor dan pelaksana dalam suatu kegiatan pembangunan tertentu. Peran tersebut dapat diuraikan berikut:

1. Stabilisator

Stabilisator, peran pemerintah adalah mewujudkan perubahan tidak berubah menjadi suatu gejolak sosial, apalagi yang dapat menjadi ancaman bagi keutuhan nasional serta kesatuan dan persatuan bangsa. Peran tersebut dapat terwujud dengan menggunakan berbagai cara diantaranya; kemampuan selektif yang tinggi, proses sosialisasi yang elegan tetapi efektif melalui pendidikan, pendekatan yang persuasive dan pendekatan yang bertahap tetapi berkesinambungan.

Dalam hal ini UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berperan sebagai stabilisator dalam program kegiatan pelatihan kerja. Dikarenakan mempunyai tujuan dalam rangka mengurangi angka pengangguran yang terjadi dan pembangunan sumber daya manusianya, sehingga sangat diharapkan supaya mampu mewujudkan suatu gerakan perubahan-perubahan pada kondisi yang terjadi dilingkungan sosial masyarakat, begitu pula supaya permasalahan terkait pengangguran ini tidak selalu menjadi ancaman bagi kesejahteraan masyarakat yang berdampak pada kemiskinan. Perannya selaku stabilisator tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya; merencanakan program kegiatan dan jenis pelatihan kerja dengan menganalisa dan menyeleksi kemampuan dasar sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang sesuai

¹¹Siagian, "Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strategi," (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

kebutuhan pasar kerja dan perkembangan kemajuan jaman, serta perencanaan dalam proses mengajarkan suatu wawasan dengan memberikan keterampilan bagi masyarakat secara proses bertahap dan berkesinambungan.

2. Innovator

Innovator, dalam memainkan peran selaku innovator, pemerintah sebagai keseluruhan harus menjadi sumber dari hal-hal baru. Jadi, prakondisi yang harus terpenuhi agar efektif memainkan perannya, maka pemerintah perlu memiliki tingkat keabsahan (*legitimacy*) yang tinggi. Suatu pemerintahan yang tingkat keabsahannya rendah, misalnya karena “*menang*” dalam perebutan kekuasaan atau karena melalui pemilihan umum yang tidak jujur dan tidak adil akan sulit menyodorkan inovasinya kepada masyarakat. Tiga hal yang mutlak mendapatkan perhatian secara serius adalah penerapan inovasi yang dilakukan dilingkungan birokrasi terlebih dahulu, inovasi yang sifatnya konseptual, inovasi sistem, prosedur dan metode kerja.

Hal ini dalam memainkan perannya selaku innovator, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat dikatakan sebagai pencetus atau perancang program-program baru yang dapat mendukung visi-misi dari lembaga pemerintahan dalam rangka mengatasi atau mengurangi permasalahan pengangguran yang terjadi. Dalam menjalankan tugas fungsinya, visi dari UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah "Tersedianya Tenaga Kerja yang berkualitas produktif, mandiri, dinamis dan sejahtera". Sedangkan, misi dari tujuannya yaitu “Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja”. Inovasi dilakukan dengan merencanakan metode yang digunakan dalam penyelenggaraan program kegiatan pelatihan kerja yang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran dan membantu para pencari kerja yang ada dengan membekalinya suatu keterampilan.

3. Modernisator

Melalui pembangunan, setiap negara ingin menjadi negara yang kuat, mandiri dan diperlakukan sederajat oleh negara-negara lain. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan antara lain; penguasaan ilmu pengetahuan, kemampuan dan kemahiran manajerial, kemampuan dalam mengelola kekayaan alam yang dimiliki sehingga memiliki nilai tambah yang tinggi, sistem pendidikan nasional yang andal dan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, landasan kehidupan politik yang kukuh dan demokratis, memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang diinginkan sehingga dapat berorientasi pada masa depan yang lebih baik.

Berbagai upaya dalam bentuk pembangunan sumber daya manusia yang akan dicanangkan dan dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik yang dilatarbelakangi sebagai kota industri, tentunya banyak pekerjaan yang harus dikerjakan demi menyelaraskan kemajuan jaman teknologi, karena pemerintah daerah menginginkan Kabupaten Gresik menjadi kota yang kuat, unggul, mandiri dan diperlakukan baik oleh Kota lainnya di Indonesia khususnya di Jawa Timur. Dalam mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya sumber daya manusia yang mampu menguasai wawasan ilmu pengetahuan yang luas dan kemampuan yang mahir disegala bidang sehingga mampu mengolah sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, dari hasil adanya program kegiatan pelatihan kerja ini nantinya mempunyai sumber daya manusia atau tenaga kerja berasal dari Kabupaten Gresik yang berkualitas dan berkompeten dibidang yang digelutinya supaya mampu bersaing dengan tenaga kerja dari kota atau daerah lain untuk mendapatkan posisi job dalam persaingan dibursa pasar kerja, terutama yang tersedia di Kabupaten Gresik, ditingkat Nasional juga Internasional.

4. Pelopor

Selaku pelopor, pemerintah harus menjadi panutan (*role model*) bagi seluruh lapisan masyarakat. Pelopor dalam bentuk hal-hal positif seperti kepeloporan dalam bekerja seproduktif mungkin, menegakkan keadilan dan kedisiplinan, kepedulian terhadap lingkungan, budaya dan sosial serta berkorban demi kepentingannya.

Dalam melaksanakan tugas dan perannya selaku pelopor, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus bias menjadi panutan (*role model*) bagi seluruh lapisan masyarakat, khususnya di Kabupaten Gresik. Pelopor yang dimaksud adalah dalam bentuk suatu hal-hal positif yang diajarkan saat program kegiatan pelatihan kerja berlangsung, seperti memberikan panutan untuk bekerja secara seproduktif mungkin, berperilaku secara adil dan selalu mengajarkan kedisiplinan kerja pada setiap peserta pelatihan serta membiasakan peserta untuk peduli terhadap lingkungan yang sebagai tempat atau ladang penghasilan sehari-hari. UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam menjalankan perannya sebagai pelopor sudah bisa dikatakan cukup baik. Namun, masyarakat cukup banyak yang masih kurang menyadari dan memahami bahwa tujuan maupun manfaat dari program kegiatan pelatihan kerja tersebut, sehingga rasa kedisiplinan dan kepedulian yang tertanam pada masing-masing pribadi peserta pelatihan saat mengikuti kegiatan pelatihan berlangsung masih kurang berkesan baik. Sementara itu, masyarakat merupakan komponen pokok dalam penyelenggaraan program kegiatan pelatihan kerja, sehingga keberadaan atau posisinya sangat mempengaruhi kelancaran dalam segala proses dari pencapaian hasil dan tujuan dari program kegiatan pelatihan kerja tersebut serta keberadaannya bersifat pokok.

5. Pelaksana

Pelaksana, meskipun benar bahwa pelaksanaan diberbagai kegiatan pembangunan adalah tanggungjawab secara nasional dan bukan menjadi beban pemerintah semata, karena berbagai pertimbangan seperti keselamatan negara, modal terbatas, kemampuan sumber daya manusia yang belum memadai, karena tidak diminati oleh masyarakat dan karena secara konstitusional merupakan tugas pemerintah, sangat mungkin terdapat berbagai kegiatan yang tidak bisa diserahkan kepada pihak swasta melainkan harus dilaksanakan sendiri oleh pemerintahan.

Hal ini sebagai lembaga pemerintahan UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik maupun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan menjadi ujung tombak sebagai tim pelaksana dalam penyelenggaraan program kegiatan pelatihan kerja, lembaga tersebut bekerjasama dengan para mitra kerja yang ada terutama diwilayah Kabupaten Gresik sendiri dan diluar wilayah Kabupaten Gresik. Pelaksanaan program kegiatan pelatihan kerja menggunakan dana dari APBD dan APBN serta bertanggungjawab untuk menyediakan seluruh fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan saat kegiatan pelatihan kerja berlangsung. Berdasarkan hasil rekapan, UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik maupun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana sudah bisa dikatakan cukup baik. Secara umum, peran UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik maupun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan suatu program kebijakan yang dibuat sudah sesuai dengan petunjuk teknis dan standar operasional prosedur yang berlaku. Kerjasama dalam hal pelatihan kerja yang tersedia dengan Instansi-Instansi lain sudah mendukung dan bersinergi, sehingga setiap alumni peserta pelatihan atau masyarakat yang pernah mengikuti program pelatihan kerja sebagian besar bisa dan mampu terserap didalam dunia kerja baik secara mandiri maupun bekerja di Instansi atau Industri yang dilihat berdasarkan dari jumlah peserta pelatihan

kerja dalam setiap selesai mengikuti program kegiatan pelatihan kerja di UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan, bahwa salah satu upaya yang terus dilakukan oleh Pemerintah untuk mengurangi masalah pengangguran adalah dengan memberikan pelatihan kerja atau keterampilan, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik hadir sebagai salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah dalam masalah mengurangi pengangguran yang terjadi khususnya di Kabupaten Gresik. Perannya dalam rangka mengatasi pengangguran dapat dilihat dari upaya-upaya yang mereka lakukan yaitu dengan memberikan pelatihan melalui program kejuruan yang ditawarkan kepada masyarakat tersebut merupakan program pelatihan kerja berbasis kompetensi dan yang akan membentuk masyarakat supaya berkompoten dan berdaya saing dibursa kerja serta bersertifikasi dibidang kejuruan yang diminati atau digelutinya.

Pelaksanaan pelatihan kerja di UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik maupun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan yang peneliti amati adalah tahun anggaran 2020. Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-BLK Kabupaten Gresik sumber dananya dari APBN melalui UPTP-BLK Sidoarjo, kegiatan pelaksanaan pelatihan kerjanya ada 6 jenis kejuruan dan diikuti oleh 96 peserta atau setiap jenis kejuruannya diikuti 16 peserta, pelaksanaan kegiatannya berjalan lancar sampai tahap sertifikasi kompetensi. Sedangkan, program kegiatan pelatihan kerja dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan yang rencananya mengadakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dengan pola 3in1 (pelatihan, magang dan sertifikasi) memberikan 10 paket/ jenis kejuruan yang setiap paketnya akan diikuti 20 peserta melalui sumber dana anggaran dari APBD. Namun, dalam pelaksanaan program kegiatan pelatihan kerja saat itu hanya 1 paket/ jenis kejuruan pelatihan diikuti 20 peserta saja yang dapat terlaksanakan, sementara pada ke 9 paket/ jenis kejuruan lainnya tidak dapat dilaksanakan karena adanya pandemi *Covid-19*, dana anggaran tahun 2020 yang semula dipakai untuk pelatihan kerja waktu itu dialokasikan dalam penanganan *Covid-19* di Kabupaten Gresik.

Tujuan dari program pelatihan kerja adalah menambah pengetahuan, mengasah kemampuan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan produktifitas kerja dan memahami lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu untuk memberikan wawasan dan keterampilan, supaya masyarakat khususnya warga Kabupaten Gresik dapat berkarya, baik untuk orang lain dan Perusahaan maupun membuka usaha mandiri. Jenis program kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah berjenis pelatihan keterampilan atau *skill training*, yaitu jenis pelatihan yang diadakan agar peserta pelatihan dapat menguasai suatu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan atau bidangnya supaya memiliki keahlian maupun keterampilan dibidang kejuruan yang diminati. Untuk peserta pelatihannya, para pencari kerja yang ada dan pengangguran merupakan sasaran dari program pelatihan kerja ini, sehingga mampu untuk menentukan ketercapaian tujuan program tersebut. Kriteria dalam penentuan peserta telah memenuhi persyaratan melalui hasil tes seleksi.

Materi pelatihan, Instansi pemerintah memiliki kebijakan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pusat, memiliki standar pelatihan kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan yang disebut Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau

keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.¹² Serta yang mencakup semua aspek keterampilan atau keahlian yang akan dilatih untuk para peserta, baik dari segi kurikulum atau materi dan waktu pelatihan kerja yang akan mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa sebagai lembaga Pemerintahan dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik juga menerapkan ketentuan-ketentuan yang mengacu pada kebijakan SKKNI tersebut. Metode atau cara penyampaian pelatihan kerja oleh Instruktur pelatihan kepada peserta pelatihan juga merupakan salah satu hal penting untuk menunjang keberhasilan dari program pelatihan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, metode yang digunakan para Instruktur dalam melatih para peserta pelatihan di UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu menggunakan teknik presentasi informasi dan metode simulasi. Kedua metode tersebut dirasakan efektif untuk digunakan, mengingat peserta pelatihan yang akan dilatih memiliki latar belakang pendidikan dan budaya khas yang berbeda.

Setiap program kegiatan yang diselenggarakan suatu Instansi baik pemerintahan maupun swasta pasti memiliki indikator tingkat keberhasilan dari setiap pelaksanaan program kegiatan tersebut, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga memiliki indikator untuk mengetahui keberhasilan dari program kegiatan pelatihan yang mereka laksanakan dengan melakukan tahap evaluasi terhadap peserta pelatihan kerja. Evaluasi tersebut akan dilakukan diakhir pelatihan kerja untuk mengetahui apakah peserta pelatihan sudah berkompeten dibidang kejuruan yang diminati masing-masing dan bisa memperoleh sertifikat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan. Sertifikat tersebut nantinya bisa digunakan untuk mencari pekerjaan karena merupakan suatu bukti bahwa peserta terampil dan bermutu serta siap bersaing dengan tenaga kerja lain. UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga mengadakan Tes Uji Kompetensi (TUK) untuk para peserta yang memenuhi persyaratan dalam mengikuti tes tersebut. Pelaksanaan TUK dilakukan untuk memperoleh sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bekerja sama dengan pihak UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Jadi, peserta pelatihan bisa memperoleh dua sertifikat, yaitu sertifikat yang dikeluarkan oleh UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sendiri dan sertifikat dari BNSP yang bisa digunakan untuk bersaing didalam mencari pekerjaan sesuai bidang yang digelutinya. Selain faktor pendukung, terdapat juga faktor penghambat dalam program kegiatan pelatihan. Dalam melaksanakan kegiatannya perubahan selalu terjadi dan tidak dapat diprediksi. Di setiap lembaga baik pemerintahan maupun swasta pasti pernah menghadapi berbagai hambatan yang dapat mengganggu kelancaran dalam penyelenggaraan program kegiatannya. Pelaksanaan program pelatihan kerja untuk mengurangi pengangguran yang terjadi di Kabupaten Gresik tersebut juga tidak terlepas dari kendala yang harus dihadapi oleh pemerintah daerah sebagai penyelenggara program kegiatan. UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam melaksanakan program kegiatan pelatihan kerjanya juga menghadapi beberapa hambatan

¹²Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional," Pasal 1 Ayat 2 Nomor 2, 2016.

yang harus diselesaikan permasalahannya supaya kedepannya bisa lebih baik seperti belum tersedianya seorang Pengajar atau Instruktur Pelatihan yang berstatus sebagai kepegawaian tetap untuk program kegiatan pelatihan yang dilakukan setiap tahunnya, setiap kali diadakannya program kegiatan pelatihan yang diselenggarakan, UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selalu bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja swasta atau juga termasuk binaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam menentukan seorang Instruktur atau pengajar program kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya yang menjadikan penghambat lain dari pelaksanaan program kegiatan pelatihan yang harus ditindak lanjuti oleh UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu mengenai fasilitas sarana dan prasarana yang masih kurang memadai dan kurang mendukung atau bisa dikatakan masih sangat terbatas, mengenai kurang lengkapnya peralatan pelatihan kerja dan perlunya pembaharuan peralatan-peralatan yang akan digunakan untuk saat proses kegiatan pelatihan kerja berlangsung, hal ini yang harus segera dipecahkan permasalahannya demi progresifitas yang lebih sempurna untuk suatu kebaikan bersama

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan, bahwa peran yang dilakukan oleh Pemerintah melalui UPT-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam upaya untuk mengurangi pengangguran yaitu memberikan program kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat dengan berbagai macam kejuruan yang sudah ditentukan disetiap tahunnya, berdasarkan pada jumlah peminat dan kebutuhan pasar kerja yang bertujuan untuk masyarakat Kabupaten Gresik agar mampu berdaya saing tinggi, terampil, kompeten dan produktif. Hasil dari penelitian ini, penulis memfokuskan pada program kegiatan pelatihan kerja tahun anggaran 2020 baik dari UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Gresik maupun dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dibidang pendidikan dan pelatihan. Peranan yang telah dilakukan oleh Pemerintah melalui UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melalui program kegiatan pelatihan kerja dalam upaya untuk mengatasi masalah pengangguran ini masih belum dikatakan optimal, karena masih memiliki kendala-kendala sebagai penghambat kelancaran dalam pelaksanaan program kegiatan pelatihan yaitu mengenai fasilitas sarana dan prasarana yang bisa dikatakan masih sangat terbatas dan kurang lengkapnya peralatan pelatihannya serta perlunya pembaharuan peralatan yang digunakan saat kegiatan pelatihan berlangsung. Kendala selanjutnya, UPT-Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik masih belum mempunyai Instruktur yang berstatus sebagai pegawai tetap, untuk itu dalam setiap program kegiatan pelatihan yang dilaksanakan selalu bekerjasama dengan lembaga pelatihan swasta yang termasuk binaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menentukan seorang Instruktur pelatihan dalam program kegiatan pelatihan kerja yang akan dilaksanakan pada setiap tahunnya.

Karya ilmiah dalam bentuk artikel ini masih terdapat banyak kekurangan dan kurang sempurna baik melalui penganyaan, pengamatan dan keterbatasan dari referensi dari penulisan artikel ini, dalam hal ini juga bisa membuka ruang riset lapangan bagi para peneliti yang lain, atas segala masukan dan kritikan yang dapat membuat sempurnanya artikel ini sangat penulis harapkan.

DAFTAR REFERENSI

Al-Qur'an, 45 (Al-Jaatsiyah): 13.

- Eko, Mohammad. Wawancara, Kabupaten Gresik, 15 Februari 2021.
- Fajriansyah, *“Implementasi Pelatihan Keterampilan Dalam Upaya Pemberdayaan Masyarakat,”* Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.
- Khan, Raja Abdul Ghafoor. dkk. *“Impact of Training and Development on Organizational Performance.”* Global Jurnal of Mangement and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 Juli, 2011.
- Legowo, Joko. *“Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja.”* Skripsi. Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Observasi, Kabupaten Gresik, 21 November 2020.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *“Tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional.”* Pasal 1 Ayat 2 Nomor 2, 2016.
- Siagian. *“Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strategi.”* Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Widyastuti, Dwi Kurnia. *“Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Instutional di UPT-Balai Latihan Kerja Kabupaten Sleman.”* Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Yusuf, Adie E. dan Suwarno. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia.”* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.