

KAJIAN PENGEMBANGAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KABUPATEN BREBES

Darwanto, dkk
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Soedharto SH, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang,
Jawa Tengah 50275

ABSTRACT

Unemployment in Indonesia is a classic problem that occurs in almost every region in Indonesia. Unemployment caused by several factors such as the lack of employment or lack of skills of the labour force. Brebes has the unemployment rate averages – average of 8.25 percent in 2008 until 2015. In addition, according to the Central Bureau of statistics the number of jobless in the Brebes Regency in 2015 achieving 53,261 inhabitants. Work Practice Hall is one of the solution in addressing the problems of employment in Brebes Regency. This study aimed to find out the condition of the existing Working Practice Hall in the Brebes Regency currently, as well as making policy and direction in the development of work in the Practice Hall Brebes Regency. The methods used in the research in the form of Content Analysis and SWOT (Strenght, Weakness, Opportunity, Threat). The results showed that the Work Practice Brebes Regency Hall is in the defensive. It means that to do development on the porch of a work practice needs to develop the internal structure of Training Center in Brebes.

Keyword: *Unemployment, Training Center, Content Analysis, SWOT*

ABSTRACT

Unemployment in Indonesia is a classic problem that occurs in almost every region in Indonesia. Unemployment caused by several factors such as the lack of employment or lack of skills of the labour force. Brebes has the unemployment rate averages – average of 8.25 percent in 2008 until 2015. In addition, according to the Central Bureau of statistics the number of jobless in the Brebes Regency in 2015 achieving 53,261 inhabitants. Work Practice Hall is one of the solution in addressing the problems of employment in Brebes Regency. This study aimed to find out the condition of the existing Working Practice Hall in the Brebes Regency currently, as well as making policy and direction in the development of work in the Practice Hall Brebes Regency. The methods used in the research in the form of Content Analysis and SWOT (Strenght, Weakness, Opportunity, Threat). The results showed that the Work Practice Brebes Regency Hall is in the defensive. It means that to do development on the porch of a work practice needs to develop the internal structure of Training Center in Brebes.

Keyword: *Unemployment, Training Center, Content Analysis, SWOT.*

PENDAHULUAN

Tingkat rata – rata pengangguran di Kabupaten Brebes pada tahun 2008-2015 berada pada 8,25 persen lebih tinggi dibandingkan Provinsi Jawa Tengah yang hanya sebesar 6,87 persen (Badan Pusat Statistik, 2016). Selain itu, jumlah pengangguran di Kabupaten Brebes tahun 2015 mencapai 53.261 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2016). Kabupaten Brebes memerlukan upaya dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaannya. Adanya Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu upaya yang diharapkan mampu menjadi penghubung antara angkatan kerja dan perusahaan yang terdapat di Kabupaten Brebes.

Pendirian BLK Kabupaten Brebes merupakan realisasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa guna membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja, maka diselenggarakan pelatihan kerja. Gedung Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Brebes berlokasi di Jalan Raya Brebes Jatibarang Km. 3, tepatnya di Desa Terlangu Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes. Kondisi BLK Kabupaten Brebes tidak mengalami perkembangan yang signifikan dikarenakan sarana dan prasarana yang kurang memadai bahkan telah berhenti beroperasi.

Tujuan penelitian ini berfokus terhadap upaya pengembangan Balai Latihan Kerja Kabupaten Brebes dengan kajian pada beberapa aspek seperti kelembagaan, sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, metode pelatihan dan pembelajaran, materi dan kurikulum yang disampaikan, tenaga pendidik/instruktur dan tenaga pengelola, kependudukan, kondisi, dan potensi kebutuhan masyarakat dan perusahaan dalam hal pelatihan kerja, dan program dan strategi pengembangan pemanfaatan BLK.

BAHAN DAN METODE

Sasaran dalam penelitian ini adalah revitalisasi dan pengembangan BLK di Kabupaten Brebes yang dinilai masih belum optimal. Penelitian ini menggunakan dua jenis penelitian yaitu penelitian analitik dan eksploratori. Penelitian analitik meliputi survei dan penelusuran fakta - fakta terhadap berbagai permasalahan serta menganalisisnya dalam rangka evaluasi kritis (Heryana, 2016). Penelitian eksploratori disebut juga penelitian penjajakan dimana penelitian ini masih terbuka dan masih mencari unsur-unsur, ciri-ciri, dan sifat-sifat dari suatu fenomena. Metode analisis yang digunakan meliputi *content analysis* dan deskriptif kualitatif, dan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Threats*).

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil survei, wawancara, dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, ketua Bursa Kerja Kampus (BKK), Kepala Sekolah, Ketua Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kersana di Kabupaten Brebes. Adapun data sekunder diperoleh dari literatur, studi pustaka dan data instansi yang terkait yang terkait dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Balai Latihan Kerja di Kabupaten Brebes sudah berdiri sejak 2007 dan bertempat di Jalan Raya Brebes jatibarang KM 3 Terlangu Jawa tengah. BLK di Kabupaten Brebes saat ini memiliki status kelembagaan di bawah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dengan Pelaksana Tugas Bapak Y. Suharyono, S.E. Perkembangan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Brebes dapat dikatakan dalam kondisi mati suri. Hal tersebut terlihat dari kegiatan pelatihan terakhir yang dilakukan oleh BLK yaitu pada tahun 2012 dan 2013.

Gambar 1 . Gedung BLK Kabupaten Brebes



Pengmbangan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk profesional dan memadai, terdapat beberapa faktor penentu yang mendukung perkembangan BLK. Berdasarkan hasil telaah pustaka, wawancara mendalam, dan *Focus Group Discussion* (FGD), maka dapat diketahui bahwa setidaknya terdapat empat aspek yang perlu diperhatikan. Faktor penentu atau aspek

yang memengaruhi perkembangan BLK di Kabupaten Brebes yaitu aspek kelembagaan, tenaga instruktur atau pengelola, sarana dan prasarana penunjang, serta metode pelatihan dan pembelajaran.

Apabila ditinjau aspek kelembagaan BLK Kabupaten Brebes belum menjadi Unit Pelaksana Teknis atau UPT seperti BLK lainnya. Aspek pengelola pada BLK Kabupaten Brebes juga merupakan permasalahan bagi lembaga ini karena pengelolaannya masih minim perhatian dan pengolaan dari dinas yang membawahnya. Metode pembelajaran yang digunakan dalam BLK merupakan metode *on place* dan *Mobile Training Unit* (MTU).

Selain kondisi BLK Kabupaten Brebes untuk pengembangan dan revitalisasi Balai Latihan Kerja perlu memperhatikan perkembangan duni usaha yang terdapat di Kabupaten Brebes. Beberapa perusahaan berkembang di Kabupaten Brebes berkembang dengan permintaan tenaga kerja yang tinggi. Perusahaan – perusahaan tersebut meliputi seperti PT Air Berkah ilahi, PT Charoen Pokphand jaya Farm, PT Yeon Heung Mega Sari, PT New Hope, serta PT Panaruk Industri. Banyaknya industri di Kabupaten Brebes tidak serta merta menjadikan tingkat pengangguran menurun. Tingginya permintaan tenaga kerja oleh perusahaan pada kenyataannya tidak dapat terpenuhi oleh angkatan kerja yang terdapat di Kabupaten Brebes.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Brebes di akibatkan oleh 2 faktor utama yaitu mentalitas pekerja dan keterampilan pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber perusahaan mengatakan bahwa pekerja yang berasal dari Kabupaten Brebes relatif kurang memiliki etos kerja dan sering berpindah pekerjaan. Selain itu, kurangnya keterampilan atau tidak sesuainya keterampilan para angkatan kerja dengan kebutuhan perusahaan menyebabkan terdapat kesenjangan antara perusahaan dan pencari kerja. Kesenjangan tersebut yang berusaha untuk di jembatani oleh Balai Latihan Kerja dengan melakukan pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di pasar kerja.

Pengembangan Balai Latihan Kerja Kabupaten Brebes dilakukan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pada kelembagaan BLK. Dengan demikian, pengembangan BLK dapat sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk membantu angkatan kerja di Kabupaten brebes. Identifikasi dilakukan menggunakan metode SWOT untuk memetakan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Brebes.

Tabel 2. Analisis SWOT

	KEKUATAN	KELEMAHAN
<i>INTERNAL FACTOR ANALYSIS (INFAS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudah ada Pelaksana Tugas (Plt) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Brebes. 2. Telah Memiiki lahan Dan gedung 3. Beberapa kejuruan telah memiliki peralatan praktek kerja yang dapat digunakan untuk pelatihan. 4. Telah Memiliki Instruktur dan tanaga fungsional. 5. Memiliki metode Pelatihan yang disebut MTU (<i>Mobile Training Unit</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Status dan struktur kelembagaan BLK Kabupaten Brebes belum Jelas. 2. Sumber pendanaan hanya berasal dari pengajuan dinas sehingga tidak mencukupi akbiat kurangnya perhatian terhadap BLK. 3. Belum ada kerjasama dengan pihak lain seperti swasta dan perguruan tinggi. 4. Gedung, sarana prasaranan dan peralatan praktek kerja tidak memadai. 5. Keberadaan instruktur atau tenaga pengajar yang ada dalam BLK Kabupaten Brebes masih sangat kurang untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja. 6. Kurikulum yang telah dimiliki oleh BLK kabupaten Brebes belum sistematis dan terdokumentasikan. 7. Perkembangan kurikulum dan metode pelatihan di BLK kurang mengikuti perkembangan kebutuhan industri di Kabupaten Brebes, 8. Selama ini kurikulum BLK hanya berfokus untuk jadi pekerja industri (pabrik), belum menyentuh kurikulum kewirausahaan. 9. Kurikulum dan metode pelatihan belum menyentuh sektor selain industri.
	PELUANG	TANTANGAN
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya lulusan SMK dan SMA yang belum semuanya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Upah Minimum Regional (UMR) yang lebih

	<p>diserap oleh oleh lapangan pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Banyaknya lulusan dari SMK dan SMA yang belum siap masuk dunia kerja. 3. Banyaknya Angkatan Kerja. 4. Pertumbuhan Industri yang pesat di Kabupaten Brebes. 5. Adanya Prioritas Tenaga Asli Daerah. 6. Adanya keinginan pengusaha untuk bekerjasama agar mudah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. 	<p>kecil daripada bekerja informal (red: buruh petik bawang).</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Perkembangan teknologi di dunia usaha yang relatif berkembang cepat. 3. Sulitnya mempertemukan antara sisi permintaan dan penawaran tenaga kerja. 4. Tingginya serbuan tenaga kerja dari luar daerah.
--	--	--

Berdasarkan analisis SWOT diatas terlihat bahwa Balai Latihan Kerja Kabupaten Brebes memiliki potensi untuk kembali dikembangkan di Kabupaten Brebes. Arah kebijakan pengembangan BLK dapat dilakukan dengan karakteristik kebijakan yang bersifat defensif. Artinya perbaikan sisi faktor internal menjadi prioritas utama. Kebijakan pengembangan BLK Kabupaten Brebes dapat dilakukan pada beberapa Aspek meliputi :

- A. Kelembagaan :** Kebijakan pengembangan BLK yang paling utama yaitu penguatan kelembagaan melalui revitalisasi peran aktif *stakeholders* terkait seperti, pemerintah pusat, pemerintah daerah, swasta atau dunia usaha, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), perguruan tinggi, dan Pihak sekolah/ BKK. Selain kebutuhan yang segera akan terbentuknya BLK menjadi UPTD, peran *stakeholders* juga memegang peran penting bagi pengembangan BLK.
- B. Kurikulum :** Kurikulum diperlukan untuk mengetahui hal – hal apa saja yang akan diajarkan di BLK. Beberapa kurikulum pengajaran yang dapat diberikan untuk pengembangan BLK di Kabupaten Brebes adalah Pelatihan IT atau teknik informatika, pelatihan Tata busana, serta pelatihan desain grafis. Selain itu, BLK juga dapat menambahkan pelatihan kurikulum berupa pelatihan teknik bangunan, teknik las, teknik instalansi listrik, serta pelatihan garmen dan apparel. Keterampilan IT sendiri nantinya akan berisikan mengenai keterampilan perakitan atau keterampilan mengenai hardware komputer. Untuk keterampilan otomotif, kurikulum yang diajarkan berupa keterampilan mengenai komponen – komponen mesin baik motor maupun mobil.
- C. Instruktur dan Tenaga Pelatih :** Kuantitas dan kualitas instruktur dan tenaga pelatih diperlukan seiring kebutuhan tenaga kerja untuk mengimbangi dunia kerja. Selain

memperbanyak kejuruan di BLK, fungsi lain yang ada di program '3 in 1' juga membutuhkan banyak sumberdaya manusia. Kompetensi instruktur dan tenaga pelatih juga membutuhkan *upgrading* untuk mendorong penguatan BLK Kabupaten Brebes secara menyeluruh.

D. Sarana dan Prasarana BLK : Kondisi gedung BLK dan infrastruktur pendukung yang masih belum memadai menjadi pekerjaan rumah awal yang segera dibenahi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017. Menyaratkan sebuah BLK setidaknya harus memiliki ruang kantor, asrama, aula, kios 3 in 1, ruang ibadah, ruang olahraga, perpustakaan, dan kantin. Tambahan media pembelajaran dan praktik kerja membutuhkan banyak dukungan dari berbagai pihak.

Setelah melakukan eksisting terhadap kondisi Balai Latihan Kerja Kabupaten Brebes dapat dirumuskan tahapan pengembangan BLK di Kabupaten brebes dalam 5 tahapan yaitu :

- A. Tahapan Reaktivasi BLK:** pada tahapan ini BLK harus kembali di aktifkan kembali untuk menunjang tujuan dari pemanfaatan Balai Latihan Kerja.
- B. Tahapan Penguatan Kelembagaan :** Tahapan ini dapat dilakukan dengan mulai membangun kembali struktur kelembagaan dan status kelembagaan BLK yang berfungsi sebagai penggerak Lembaga.
- C. Tahapan Penguatan Eksistensi :** Setelah BLK Kabupaten Brebes sudah cukup kuat secara kelembagaan, tahapan berikutnya yaitu memperkuat eksistensi BLK baik di mata pencari kerja/ calon tenaga kerja dan masyarakat maupun di mata stakeholder. Hal ini dapat dilakukan dengan optimalisasi peran dan kontribusi BLK dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan serta menghubungkannya dengan kebutuhan pasar tenaga kerja
- D. Tahapan Ekspansi:** BLK Kabupaten Brebes juga diharapkan dapat berperan lebih besar untuk semua tenagakerja dan calon tenaga kerja seperti tenaga kerja di luar negeri (TKI dan TKW).
- E. Tahapan Profesionalisasi :** Tujuan akhir dari pengembangan BLK yaitu membua tlembaga ini menjadi lembaga yang kuat dan mapan. Kuat secara kelembagaan dan mapan secara operasional.

KESIMPULAN

BLK di Kabupaten Brebes sejak tahun 2013 tidak berjalan dikarenakan beberapa faktor yaitu kelembagaan, kurikulum, instruktur, sarana dan prasarana. Faktor utama yang membuat BLK di Kabupaten Brebes tidak berkembang yaitu tidak jelasnya status kelembagaan BLK yang sampai saat ini belum diresmikan menjadi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Arah kebijakan pengembangan BLK dapat dilakukan dengan karakteristik kebijakan yang bersifat defensif. Artinya adalah perbaikan sisi faktor internal menjadi.

Brebes dapat dilakukan pada aspek kelembagaan, kurikulum, instruktur/ tenaga pelatih, sarana dan prasarana BLK, serta sistem yang menyeluruh. Strategi kedepan yang perlu dilakukan yaitu strategi reaktivasi BLK, penguatan kelembagaan BLK, penguatan eksistensi BLK, ekspansi BLK, dan profesionalisasi BLK. Strategi ini dilakukan secara bertahap dari tahun 2018 sampai dengan 2022 dengan selalu melakukan evaluasi di tiap tahapannya.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPERLITBANGDA) Kabupaten Brebes yang telah membiayai pelaksanaan Penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarini, A. D. 2010. *Strategi Kebijakan Pembangunan Daerah Kabupaten Klaten : Pendekatan Analisis SWOT dan AHP*. Lontar Universitas Indonesia.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kolzow, D. R. 2012. *Managing for Excellence-Outcome- Based Performance for The Economic Development Organization*. International Economic Development Council.
- Rokhayati, I. 2014. Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEBI)*, 1-20.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soesilo, I. N. 2002. *Manajemen Strategik di Sektor Publik (Pendekatan Praktis)*. Jakarta. Universitas Indonesia.

- Sudjana, Djudju. 1996. PLS, *Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung, dan Asas*. Bandung. Nusantara Press.
- Republik Indonesia. 2012 . Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012.
- Republik Indonesia. 2006. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Proses Pemberian Sertifikat Kompetensi.