



Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Hafidz Fathurohman*

Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia | hfathurohman15@gmail.com

Correspondence Author*

Abstract

The aim of this research is to evaluate the research methods applied at the Jember Job Training UPT. This analysis will help us understand in more depth the potential and challenges faced by this institution in optimizing its role in developing human resources and meeting industrial and agricultural needs in Jember. The research method used is qualitative, through an analysis process involving several important stages, including creating a TOWS/SWOT matrix to identify internal and external strategic factors, which include production, human resources, finance, marketing, competition, economic conditions, government policies, conditions politics, technology, and socio-cultural aspects. The results of the SWOT Analysis and General Electrics (GE) Analysis show that the strategic position and development direction of UPT BLKI Jember has weak competitive strength and medium business attractiveness value. So the strategy that can be taken is to specialize, look for potential that can be developed, and consider eliminating some services. The development strategy that can be implemented is the development of self-funded training (at your own expense) or collaborative training. Another strategy is to optimize the Mobile Training Unit (MTU) function to reach a wider service area.

Keywords: Job Training Center, SWOT Analysis, HR Development

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi metode penelitian yang diterapkan di UPT Pelatihan Kerja Jember. Analisis ini akan membantu kita memahami secara lebih mendalam potensi dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga ini dalam mengoptimalkan perannya dalam pengembangan sumber daya manusia dan pemenuhan kebutuhan industri dan pertanian di Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, melalui proses analisis melibatkan beberapa tahap penting, termasuk pembuatan matriks TOWS/SWOT untuk mengidentifikasi faktor strategis internal dan eksternal, yang mencakup produksi, sumber

daya manusia, keuangan, pemasaran, persaingan, kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, kondisi politik, teknologi, dan aspek sosial budaya. Hasil Analisis SWOT dan Analisis General Electrics (GE) menunjukkan bahwa posisi strategis dan arah pengembangan UPT BLKI Jember memiliki kekuatan kompetitif lemah dan nilai daya tarik usaha menengah. Sehingga strategi yang dapat ditempuh adalah melakukan spesialisasi, mencari potensi yang bisa dikembangkan, dan mempertimbangkan menghapus beberapa pelayanan. Strategi pengembangan yang dapat dilakukan adalah pada pengembangan pelatihan swadana (biaya sendiri) ataupun pelatihan kerjasama. Strategi lainnya adalah mengoptimalkan fungsi Mobile Training Unit (MTU) untuk menjangkau daerah pelayanan yang lebih luas.

Kata Kunci: Balai Latihan Kerja, Analisa SWOT, Pengembangan SDM

Pendahuluan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah langkah strategis untuk mencapai kemajuan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Salah satu lembaga yang berperan penting dalam upaya ini adalah Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian, yang kini dikenal sebagai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Jember. Berdiri pada tahun 1980 oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, unit ini telah menjadi tulang punggung bagi pencari kerja, pemuda yang putus sekolah, dan individu yang ingin mengasah keterampilan mereka.

Pendirian UPT Pelatihan Kerja Jember dilandasi oleh visi untuk meningkatkan kemampuan, memberikan bekal ketrampilan, serta membentuk etos kerja yang kuat. Program pelatihan yang diselenggarakan di lembaga ini dirancang secara sistematis dengan berpedoman pada prinsip-prinsip pembinaan Sumber Daya Manusia, yang mencakup pembinaan sikap ketrampilan, pembinaan sikap mental, dan pembinaan sikap pola pikir (Skill, Knowledge, dan Attitude).

Untuk mencapai tujuan mulia ini, UPT Pelatihan Kerja Jember dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, serta personil yang terampil, baik yang secara langsung terlibat dalam kegiatan pelatihan maupun yang menangani aspek administrasi yang mendukung seluruh aktivitas, sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.

Kemampuan UPT Pelatihan Kerja Jember dalam menyelenggarakan pelatihan dapat dilihat dari berbagai program yang ditawarkan. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jember mencakup berbagai model, termasuk Program Swadana, Program Reguler, Pelatihan Institusional, Pelatihan Non Institusional, dan Program Kerja Sama.

Program Swadana adalah opsi yang memungkinkan para calon peserta untuk mendanai pelatihan mereka sendiri. Selama pelatihan, mereka akan mendapat bimbingan dari instruktur profesional dan menggunakan fasilitas yang dibiayai secara mandiri.

Keunggulan program ini adalah fleksibilitas, yang memungkinkan siswa memulai pelatihan kapan saja sesuai kuota yang tersedia.

Sedangkan Program Reguler adalah program yang didanai oleh dana APBD/APBN, sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan ini secara gratis setelah melewati seleksi. Program ini terdiri dari dua jenis, yaitu pelatihan institusional dan pelatihan non-institusional. Dalam pelatihan institusional, peserta menggunakan sarana dan prasarana yang telah tersedia di UPT Pelatihan Kerja Jember. Sedangkan, pelatihan non-institusional melibatkan pihak lain dalam penyediaan tempat, sementara peralatan pelatihan disediakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jember.

Selain itu, UPT Pelatihan Kerja Jember juga menyediakan Program Kerja Sama. Program ini disesuaikan dengan permintaan perusahaan, instansi, lembaga pendidikan pemerintah atau swasta, maupun perorangan. Biaya pelatihan ditanggung oleh pihak yang meminta pelatihan, dan program ini akan disesuaikan dengan standar kompetensi yang diperlukan. UPT Pelatihan Kerja berperan sebagai penyedia instruktur, program, dan fasilitas pelatihan. Dalam program-program ini, UPT Pelatihan Kerja Jember memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan mendukung pengembangan sumber daya manusia di wilayahnya.

Balai latihan Kerja Jember, yang terletak di atas lahan seluas 2.02 hektar, memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Program pelatihan reguler yang didanai oleh dana APBD/APBN memberikan akses pelatihan yang gratis bagi peserta, sementara program swadana memberikan fleksibilitas dalam memulai pelatihan. Program kerja sama dan pelatihan institusional serta non-institusional juga menjadi pilihan bagi individu dan organisasi yang memerlukan pelatihan keterampilan yang berkualitas.

Dengan berbagai keunggulan yang dimiliki tersebut dalam konteks ini, kita akan melakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk mengevaluasi metode penelitian yang diterapkan di UPT Pelatihan Kerja Jember. Analisis ini akan membantu kita memahami secara lebih mendalam potensi dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga ini dalam mengoptimalkan perannya dalam pengembangan sumber daya manusia dan pemenuhan kebutuhan industri dan pertanian di Kabupaten Jember.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan langkah pertama adalah mengumpulkan informasi relevan untuk perkembangan organisasi (Sugiyono, 2005), kemudian menganalisis data dengan memanfaatkan model-model kuantitatif dalam perumusan strategi. Proses analisis melibatkan beberapa tahap penting, termasuk pembuatan matriks TOWS/SWOT untuk mengidentifikasi faktor strategis internal dan eksternal (Rangkuti, 2014), yang mencakup produksi, sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, persaingan, kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, kondisi politik,

teknologi, dan aspek sosial budaya. Faktor-faktor ini kemudian disusun dalam Matrix IFAS dan Matrix EFAS, diberi bobot, dan rating berdasarkan keunggulan relatif dan prediksi masa depan organisasi (Rangkuti, 2016). Tahap selanjutnya adalah menentukan posisi strategis dan arah pengembangan melalui analisis matriks General Electric (GE). Dengan metode ini, organisasi dapat mengidentifikasi faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka, merumuskan strategi berdasarkan matriks TOWS/SWOT, dan menentukan posisi strategis untuk mengarahkan pengembangan selanjutnya, sehingga dapat merencanakan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis lingkungan internal perlu diketahui untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki serta mengatasi kelemahan-kelemahan yang terjadi. Berikut ini merupakan matrik IFAS (*Internal Strategic Factor Analysis Summary*) UPT BLKI Jember:

Tabel 1.1 Matrik IFAS UPT BLKI Jember

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
	Kekuatan (Strength)			
1.	Jenis pelatihan yang bervariasi memberikan peluang kepada masyarakat untuk memilih	2	0.04	0.08
2.	Kompetensi metodologi instruktur yang memadai karena telah mengikuti diklat dasar kejuruan dan diklat lanjutan	3	0.08	0.24
3.	Kepercayaan masyarakat kepada lembaga untuk masih tinggi dalam menyelenggarakan pelatihan kerja	1	0.02	0.02
4.	Memiliki TUK dan LSP (sertifikasi kompetensi) yang diperlukan para pelamar kerja sebagai bukti legal formal kompetensi yang dimiliki	4	0.08	0.32
5.	Memiliki sumber daya pengajar yang profesional	3	0.06	0.18
6.	Dukungan pemerintah terhadap kinerja BLK sangat besar	2	0.04	0.08
7.	Lokasi yang strategis sehingga menguntungkan bagi kegiatan pelayanan BLK	3	0.06	0.18
8.	Anggaran yang dibiayai APBN maupun APBD memungkinkan untuk memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat secara gratis	2	0.02	0.04
9.	Sarana dan prasarana penunjang lengkap dan memadai	2	0.06	0.12
10.	Pelayanan yang diberikan oleh BLK sudah dikenal luas oleh masyarakat	3	0.04	0.12
	Total	25	0.5	1.38
	Kelemahan (Weakness)			
1.	Sosialisasi dan pemasaran program pelatihan ke masyarakat masih kurang	2	0.02	0.04
2.	Pelatihan masih bersifat sektoral (kejuruan) padahal fakta di lapangan kompetensi yang dibutuhkan adalah lintas kejuruan	3	0.06	0.18

3.	Akses informasi kerja dan pelatihan kerja terbatas, sehingga masyarakat kesulitan mendapatkan informasi kerja dan pelatihan kerja	2	0.06	0.12
4.	SDM pengelola anggaran sangat terbatas	2	0.06	0.12
5.	Pelatihan yang diberikan kurang inovatif	1	0.02	0.02
6.	Ketergantungan terhadap pembiayaan APBN dan APBD masih tinggi	2	0.06	0.12
7.	Banyak instruktur yang berusia lanjut dan menjelang purna tugas (pensiun)	3	0.08	0.24
8.	Mesin dan peralatan pelatihan tidak memadai dan kurang mendukung program	2	0.04	0.08
9.	terbatasnya dana operasional sehingga jumlah pengangguran belum terserap secara maksimal dalam program pelatihan	2	0.06	0.12
10.	Belum tersedia peraturan pelaksanaan dalam menjalankan bisnis dan bagaimana pengelolaanya	1	0.04	0.04
Total		20	0.5	1.08
Total Keseluruhan			1.00	2.46

Sumber: Analisis data primer (2023)

Kemudian analisis lingkungan eksternal dibutuhkan dalam menentukan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meraih strategi pengembangan UPT BLKI Jember serta meminimalisir ancaman yang mungkin terjadi.

Berikut ini merupakan Matrix EFAS (Eksternal Strategic Factor Analysis Summary) UPT BLKI Jember:

Tabel 1.2 Matrik EFAS UPT BLKI Jember

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunity)				
1.	Peluang pemanfaatan asset yang dimiliki untuk pengembangan produk pelayanan	1	0.02	0.02
2.	Paket pelatihan masih terlalu kecil dibanding kapasitas terpasang, sehingga banyak permintaan yang tidak terserap	3	0.08	0.24
3.	Program percepatan sertifikasi oleh pemerintah dalam rangka AEC dan pasar bebas	2	0.06	0.12
4.	Program pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran	1	0.04	0.04
5.	Bonus demografi akan membuka peluang lembaga untuk memberikan pelatihan yang dibutuhkan para pelamar kerja	1	0.02	0.02
6.	Potensi melakukan kerjasama antar lembaga baik dengan perusahaan (swasta), instansi pemerintah dan lembaga Pendidikan masih terbuka lebar	2	0.08	0.16
7.	Wilayah pelayanan yang dapat dijangkau oleh instansi sangat luas	2	0.06	0.12
8.	Harapan masyarakat terhadap BLK masih sangat tinggi	1	0.04	0.04
9.	Bentuk dan bidang pelatihan yang masih bias dimasuki masih sangat luas dan beragam	2	0.06	0.12
10.	Banyaknya lulusan SMK sehingga memungkinkan bisa diserap ke pelatihan	1	0.04	0.04

	berbasis kompetensi			
	Total	16	0.5	0.92
	Ancaman (Threats)			
1.	Sistem administrasi dan peraturan pendanaan tidak mendorong dan memotivasi para manajer dan guru atau pelatih (instruktur) untuk meraih hasil yang terbaik.	3	0.08	0.24
2.	Munculnya generasi milenial yang lebih suka belajar sendiri (otodidak) daripada mengikuti pelatihan di BLK	2	0.06	0.12
3.	Fasilitas pelatihan dan kurikulum yang sudah kurang update dan tidak adanya hubungan dengan pemberi kerja potensial, dan pemangku kepentingan yang lain	1	0.04	0.04
4.	Persepsi yang sudah terbangun di masyarakat bahwa pelatihan di BLK adalah gratis	1	0.02	0.02
5.	Banyak lembaga lain baik swasta maupun lembaga Pendidikan yang memberikan pelatihan dan sertikasi kompetensi	2	0.06	0.12
6.	Masuknya tenaga asing yang berkompentensi sebagai akibat diberlakukan MEA ke Indonesia	3	0.08	0.24
7.	Kecenderungan industry untuk menggunakan tenaga mesin daripada tenaga manusia	1	0.02	0.02
8.	Meningkatnya persaingan antar lembaga pelatihan baik negeri maupun swasta yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan	1	0.04	0.04
9.	Industri atau perusahaan saat ini banyak yang memiliki divisi pelatihan/pengembangan karyawan sendiri	2	0.06	0.12
10.	Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di balai latihan kerja yang lain	1	0.04	0.04
	Total	17	0.5	1.00
	Total Keseluruhan		1.00	1.92

Sumber: Analisis data primer (2023)

Penentuan posisi strategis dan arah pengembangan UPT BLKI Jember didasarkan pada perhitungan total skor faktor internal (IFAS) dan faktor eksternal (EFAS), dengan menggunakan model General Electric (GE) matrik. Dengan nilai total skor IFAS = 2.46 dan EFAS = 1.92 tampak bahwa strategi pengembangan yang sesuai bagi UPT BLKI Jember adalah strategi diversifikasi konglomerasi atau berada pada sel 8 (Wheelen, 2001).

Hasil penentuan posisi strategis dan arah pengembangan UPT BLKI Jember sesuai Matrix General Electric (GE) untuk melihat strategi yang tepat diterapkan diperlihatkan pada gambar 5.7 berikut ini:

Gambar 1.1 Posisi Strategis dan Arah Pengembangan UPT BLKI Jember

Relati f	Daya Tarik Usaha			
	[4]	Tinggi [3]	Menengah [2]	Rendah [1]

	[3] Tinggi	(1) Pertumbuhan Mencari dominasi Maksimisasi keuntungan	(2) Identifikasi segmen pertumbuhan Investasi besar-besaran Mempertahankan posisi dimana saja	(3) Mempertahankan seluruh posisi Mencari arus kas Investasi pada tahap pemeliharaan
	[2] Rata-Rata	(4) Mengevaluasi potensi untuk mendukung kepemimpinan melalui segmentasi Mengidentifikasi kelemahan Membangun kekuatan	(5) Identifikasi segmen pertumbuhan Spesialisasi Berinvestasi secara selektif	(6) Memangkas jalur Meminimalkan investasi Posisi untuk melepas
	[1] Lemah	(7) Spesialisasi Mencari ceruk Mempertimbangan akuisisi	(8) Spesialisasi Mencari ceruk Mempertimbangkan keluar	(9) Waktu keluar dan divestasi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil Analisis SWOT dan Analisis General Electrics (GE) menunjukkan bahwa posisi strategis dan arah pengembangan UPT BLKI Jember memiliki kekuatan kompetitif lemah dan nilai daya tarik usaha menengah. Sehingga strategi yang dapat ditempuh adalah melakukan spesialisasi, mencari potensi yang bisa dikembangkan, dan mempertimbangkan menghapus beberapa pelayanan.

Melihat posisi strategis dan arah pengembangan UPT Pelatihan Kerja (BLKI) Jember beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan adalah: (1) Mengembangkan jenis pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja. (2) Melakukan spesialisasi pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kondisi lingkungan wilayah dan kebutuhan pasar tenaga kerja di wilayah sekitar kabupaten jember yang karakteristiknya pertanian dan perkebunan, (3) Identifikasi potensi kerjasama CSR dengan pihak lain, (4) Optimalkan kerjasama dan kordinasi dengan TUK jejaring untuk meningkatkan kualitas dan melengkapi kelemahan, (4) Pertimbangkan untuk menghapus program pelatihan yang kurang peminat, (5). Koordinasi dengan Dinas Kab/kota mengenai potensi penggunaan Dana Desa (ADD) dan Dana Bagi Hasil Cukai dan Tembakau (DBHCT) untuk progam pelatihan, (6). Revitalisasi sarana dan prasarana pelatihan, Sehingga strategi pengembangan yang yang dapat dilakukan adalah pada pengembangan pelatihan swadana (biaya sendiri) ataupun pelatihan kerjasama.

Kesimpulan

Dengan demikian yang bisa dikembangkan adalah memanfaatkan pendanaan eksternal misalnya CSR, Dana alokasi Desa (ADD) dan Dana Bagi Hasil Cukai & Tembakau ataupun dana BOS/BPOPP yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi untuk program pelatihan (Sutanto et all, 2021). Kemampuan menjalin komunikasi dan

kordinasi dengan pihak stakeholder sangat diperlukan. Sebagai salah satu UPT di lingkungan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur BLKI Jember sebenarnya dapat bersinergi dengan Bakorwil Jember terutama dalam program East Java Coridor (EJC) terutama dalam menggerakkan Generasi muda yang ada di kabupaten Jember (Sutanto et all, 2019). Strategi lainnya adalah mengoptimalkan fungsi Mobile Training Unit (MTU) untuk menjangkau daerah pelayanan yang lebih luas. Dengan demikian di satu sisi BLKI masih memberikan pelatihan gratis kepada para peserta pelatihan dengan menggunakan skema APBN/APBD, disisi lain BLKI juga mampu menjaga kemandirian melalui pendanaan pelatihan dengan pihak ketiga (Glueck & Lawrence, 1989).

Referensi

- Darise, Nurlan, 2008, Akuntansi Keuangan Daerah (Akuntansi Sektor Publik), PT Indeks, Jakarta
- David, Fred R., 2002. Manajemen Strategis Konsep, terjemahan, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Freddy Rangkuti. (2014), *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Cetakan 18 Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Glueck, William F dan Jauch, Lawrence, 1989. Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan (2nd ed). Erlangga, Jakarta
- Hunger, J. D. and Wheelen, T. L., 2001. Strategic Management. 1996. Fifth Editions. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Agung J. (penterjemah). 2001. Manajemen Strategis. Andi. Yogyakarta.
- , 1994. Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing). Edisi Bahasa Indonesia. Binarupa Aksara, Jakarta
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- , (2016), *SWOT Balanced Scorecard*, Cetakan 10, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutanto, S. H. (2018). Posisi Strategis Dan Arah Pengembangan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. JPSI (Journal of Public Sector Innovations), 2(2), 72-81.
- Sugiyono, (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung,
- , (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutanto, S. H., Restyaningati, V. T., & Kusindarto, E. (2021). Evaluating School Operational Assistance Funds Implementation Policy in East Java Province. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 13(3), 2908-2916.

- Sutanto, S. H., Setyonagoro, P., & Herdianto, M. H. (2019). Revitalisasi Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil) Provinsi Jawa Timur Dalam Rangka Efektifitas Pelaksanaan Koordinasi Pemerintahan Dan Pembangunan Di Daerah. *NATAPRAJA*, 7(1), 37-52.
- Suwanto dan Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, I. dan Wahono, (eds.), 2003, *Neoliberalisme*, Yogyakarta: Cinderalas.