



Revitalisasi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI): Visi Strategis Untuk Meningkatkan Pelatihan Tenaga Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Singosari Malang

Hafidz Fathurohman

Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia
Corresponding Email: hfathurohman15@gmail.com

Abstract

This study aims to evaluate the Technical Implementation Unit (UPT BLKI) Singosari Malang through SWOT analysis and General Electrics (GE). The results show strong internal strength but low industrial appeal. The suggested strategy involves specialization, targeting profitable segments, and consideration of acquisitions or cooperation. If UPT BLKI Singosari Malang turns into a Regional Public Service Agency (BLUD), strategic steps include expanding the types of training products, specialization according to market needs, elimination of less potential services, development of cooperation, synergy with network TUK, utilization of external funding, optimization of Mobile Training Unit (MTU), and revitalization of facilities and infrastructure. This research provides holistic guidance for the sustainable development of the Technical Implementation Unit (UPT BLKI) Singosari Malang and is relevant for similar institutions in supporting the regional labor market.

Keywords: Regional Public Service Agency, SWOT Analysis, Job Training Center

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Unit Pelaksana Teknis (UPT BLKI) Singosari Malang melalui analisis SWOT dan General Electrics (GE). Hasilnya menunjukkan kekuatan internal yang kuat namun daya tarik industri rendah. Strategi yang disarankan melibatkan spesialisasi, penargetan segmen yang menguntungkan, dan pertimbangan akuisisi atau kerjasama. Jika UPT BLKI Singosari Malang berubah menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), langkah-langkah strategis termasuk perluasan jenis produk pelatihan, spesialisasi sesuai kebutuhan pasar, eliminasi pelayanan yang kurang potensial, pengembangan kerjasama, sinergitas dengan TUK jejaring, pemanfaatan pendanaan eksternal, optimalisasi Mobile Training Unit (MTU), dan revitalisasi sarana dan prasarana. Penelitian ini memberikan

panduan holistik untuk pengembangan berkelanjutan Unit Pelaksana Teknis (UPT BLKI) Singosari Malang serta relevan bagi lembaga serupa dalam mendukung pasar tenaga kerja regional.

Kata Kunci: Badan Layanan Umum Daerah, Analisis SWOT, Balai Latihan Kerja

Pendahuluan

UPT Pelatihan Kerja Singosari Malang, yang sebelumnya dikenal sebagai BLKI Singosari, menjadi tonggak bersejarah dalam perkembangan pendidikan kejuruan di Jawa Timur. Sejak pembangunannya pada 23 Desember 1953, yang diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur Bpk. Samadikun pada Juni 1955 dan kemudian dirasmikan oleh Menteri Perburuan saat itu, Bp. R. Samyono, SH pada 26 Oktober 1957, lembaga ini telah menjalankan peran vital dalam memajukan keterampilan, pengetahuan, dan pelayanan masyarakat di bidang pelatihan (Dinas Tenaga kerja Provinsi Jawa Timur, 2023).

Transformasi ke UPT Pelatihan Kerja Singosari dari BLKI, seiring dengan era otonomi daerah dan perubahan organisasi, menegaskan kedudukan strategisnya di bawah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Tugas dan fungsinya yang mendasar meliputi penyelenggaraan pelatihan, pengembangan ketrampilan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat, menjadi landasan utama dalam peran UPT Pelatihan Kerja Singosari.

Saat ini, UPT Pelatihan Kerja Singosari Malang telah menawarkan sejumlah program pelatihan yang beragam, didukung oleh tenaga pengajar yang kompeten, terdiri dari 30 instruktur dan 24 staf yang berdedikasi. Program-program ini mencakup berbagai keahlian kejuruan, mulai dari otomotif, teknologi mekanik, listrik, teknik bangunan, tata niaga, hingga keahlian aneka seperti menjahit, bordir, batik, dan lainnya.

Namun, keberadaan UPT Pelatihan Kerja Singosari tidak hanya sebatas pada penyelenggaraan program pelatihan, melainkan juga pada aspek sertifikasi kompetensi. Dengan berdirinya Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSP2), jumlah asesor sebanyak 28 orang dan akreditasi ISO 9001 tahun 2008 serta 7 TUK Jejaring, lembaga ini memberikan dukungan penting dalam menjamin standar kompetensi yang terukur dan terpercaya.

Kemitraan yang dijalin UPT Pelatihan Kerja Singosari dengan perusahaan, SMK, dan perguruan tinggi, menjadi bukti nyata kolaborasi dalam pengembangan keterampilan sesuai dengan tuntutan pasar kerja saat ini.

Sesuai dengan perkembangannya, UPT Pelatihan Kerja Singosari Malang telah mengalami perluasan signifikan. Dengan luas tanah 62.798 m² serta fasilitas penunjang yang mencakup bangunan dan kantor seluas 429 m², bangunan aula 1.005 m², bengkel seluas 54.778,05 m², dan asrama seluas 3.014,44 m², UPT Pelatihan Kerja Singosari telah menjadi

pusat unggulan dalam pengembangan keterampilan di Jawa Timur (Unit Pelaksana Teknis (UPT BLKI) Singosari Malang, 2022).

Demikian pula dengan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Jember, yang lahir pada tahun 1980 atas inisiatif Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Pendirian lembaga ini bertujuan memberikan bekal keterampilan kepada pencari kerja dan pemuda yang membutuhkan, serta menumbuhkan etos kerja yang tangguh sesuai dengan prinsip-prinsip pembinaan Sumber Daya Manusia.

Tujuan utama dari penelitian ini ini adalah untuk menggambarkan peran, perkembangan, dan signifikansi UPT Pelatihan Kerja Singosari Malang serta Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Jember dalam konteks pembangunan keterampilan di Jawa Timur. Dengan menyoroti latar belakang, program-program unggulan, kolaborasi dengan berbagai pihak, serta infrastruktur yang mendukung, artikel ini bertujuan memberikan wawasan mendalam tentang kontribusi penting kedua lembaga ini dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di tingkat lokal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman lebih lanjut tentang upaya-upaya pengembangan keterampilan di Indonesia, khususnya di Jawa Timur, serta menjadi landasan bagi penelitian dan pembahasan lebih lanjut terkait pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

Pembahasan

Saat ini UPT Pelatihan Kerja (BLKI) Singosari menampati luas tanah seluas 62.798 m² dengan luas bangunan dan kantor 429 m², luas bangunan aula 1.005 m², luas bengkel 54.778,05 m² serta luas asrama 3.014,44 m² serta didukung fasilitas penunjang lainnya. Selain lokasinya yang strategis sehingga menguntungkan bagi kegiatan pelayanan BLKI, dengan didukung instruktur berjumlah 30 orang dan 24 staf UPT, Pelatihan Kerja (BLKI) Singosari Malang mampu memberikan pelatihan baik yang berbentuk program keahlian kejuruan reguler dengan jangka waktu pelatihan 1-2 bulan. Pelatihan Berbasis Kompetensi (Institusional) maupun Pelatihan Mobile Training Unit (MTU) baik yang dibiayai oleh pemerintah melalui APBN/APBD maupun oleh swadana dengan pihak ketiga.

UPT Pelatihan Kerja (BLKI) Singosari juga memiliki Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSP2), dengan jumlah asesor 28 orang dan memiliki 15 skema sertifikasi LSP2 BLKI Singosari telah terakreditasi ISO 9001 Tahun 2008 dengan 7 TUK Jejaring. LSP sendiri adalah sertifikasi kompetensi yang diperlukan para pelamar kerja sebagai bukti legal formal kompetensi yang dimiliki. Jumlahnya pun masih terbatas pada skema anggaran yang diberikan baik itu APBD/APBN.

Analisis lingkungan internal perlu diketahui untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki serta mengatasi kelemahan-kelemahan yang terjadi (Rangkuti, 2014). Berikut ini merupakan matrik IFAS (*Internal Strategic Factor Analysis Summary*) UPT BLKI Singosari Malang:

Tabel 5.1 Matrik IFAS UPT BLKI Singosari Malang

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
	Kekuatan (Strength)			
1.	Jenis pelatihan yang bervariasi sehingga memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memilih	4	0.04	0.16
2.	Memiliki sumber daya pengajar yang profesional	4	0.06	0.24
3.	Kepercayaan masyarakat kepada lembaga untuk masih tinggi dalam menyelenggarakan pelatihan kerja	3	0.04	0.12
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 kurikulum dan metodologi yang mengarah kepada permintaan dunia kerja	4	0.04	0.16
6.	Tersedianya jurusan/program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat	3	0.02	0.06
7.	Lokasi yang strategis sehingga menguntungkan bagi kegiatan pelayanan BLK	4	0.04	0.16
8.	Anggaran yang dibiayai APBN maupun APBD memungkinkan untuk memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat secara gratis	4	0.04	0.16
9.	Sarana dan prasarana penunjang lengkap dan memadai	3	0.02	0.06
10.	Pelayanan yang diberikan oleh BLK sudah dikenal luas oleh masyarakat	3	0.04	0.12
	Total	32	0.42	1.56
	Kelemahan (Weakness)			
1.	Merupakan organisasi non profit yang memberikan pelatihan secara gratis	1	0.02	0.02
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	0.04	0.08
4.	Ruang teori dan praktek kurang representative karena keterbatasan anggaran	3	0.08	0.24
5.	Pengelolaan anggaran masih belum efisien karena keterbatasan SDM	2	0.06	0.12
6.	Ketergantungan terhadap pembiayaan APBN dan APBD masih tinggi	3	0.10	0.30
7.	Banyak instruktur yang berusia lanjut dan menjelang pensiun	2	0.08	0.16
8.	Mesin dan peralatan pelatihan tidak memadai dan kurang mendukung program	2	0.04	0.08
9.	Fasilitas teknologi informasi untuk kegiatan pelatihan masih kurang memadai.	3	0.06	0.18

10.	Masih sedikitnya jaringan ataupun perusahaan yang dijadikan rujukan	2	0.04	0.08
	Total	27	0.58	1.44
	Total Keseluruhan		1.00	3.00

Sumber: Data primer diolah (2023)

Kemudian analisis lingkungan eksternal dibutuhkan dalam menentukan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meraih strategi pengembangan serta meminimalisir ancaman yang mungkin terjadi. Berikut ini merupakan Matrix EFAS (*Eksternal Strategic Factor Analysis Summary*) UPT BLKI Singosari Malang:

Tabel 5.12 Matrik EFAS UPT BLKI Singosari Malang

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
	Peluang (Opportunity)			
1.	Peluang pemanfaatan asset dan gedung untuk pengembangan produk pelayanan	1	0.04	0.04
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	1	0.02	0.02
4.	Dukungan pemerintah terhadap program pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran	2	0.08	0.16
5.	Bonus demografi akan membuka peluang lembaga untuk memberikan pelatihan yang dibutuhkan para pelamar kerja	1	0.04	0.04
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	1	0.02	0.02
10.	Lulusan SMK yang tinggi memungkinkan bisa terserap ke pelatihan berbasis kompetensi	2	0.04	0.08
	Total	16	0.5	0.92
	Ancaman (Threats)			
1.	Banyak lembaga lain baik swasta maupun lembaga Pendidikan yang memberikan pelatihan dan sertifikasi kompetensi	1	0.02	0.02
2.	Industri atau perusahaan yang memiliki divisi pelatihan sendiri	2	0.06	0.12
3.	Sistem penganggaran saat ini menghambat BLK untuk meraih hasil yang terbaik	2	0.06	0.12
4.	Persepsi masyarakat bahwa pelatihan di BLK adalah gratis	1	0.02	0.02
5.	Tuntutan industri ataupun perusahaan terhadap lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi	1	0.04	0.04
6.	Adanya persaingan program pelatihan yang sama, di	2	0.10	0.20

	balai latihan kerja yang lain			
7.	Masuknya tenaga asing yang berkompentensi sebagai akibat diberlakukan MEA ke Indonesia	3	0.08	0.24
8.	Kecenderungan industry untuk menggunakan tenaga mesin daripada tenaga manusia	1	0.04	0.04
9.	Meningkatnya persaingan antar lembaga pelatihan yang ingin mendapatkan jaringan dari perusahaan	2	0.04	0.08
10.	Usia yang makin tua yakni menjelang pensiun dan semakin berkurangnya jumlah instruktur BLK	2	0.04	0.08
	Total	17	0.5	0.96
	Total Keseluruhan		1.00	1.88

Sumber: Data primer diolah (2023)

Penetapan posisi strategis dan arah pengembangan Unit Pelaksana Teknis Badan Latihan Kerja Industri (UPT BLKI) Singosari Malang dalam penelitian ini disusun berdasarkan analisis sistematis yang melibatkan perhitungan total skor faktor internal (IFAS) dan faktor eksternal (EFAS). Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model General Electric (GE) matriks untuk menilai faktor-faktor krusial yang memengaruhi UPT BLKI Singosari Malang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai total skor IFAS sebesar 3.00, sementara nilai total skor EFAS sebesar 1.88. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan yang paling tepat untuk UPT BLKI Singosari Malang adalah strategi pertumbuhan melalui konsentrasi dan diversifikasi. Penetapan strategi ini sesuai dengan posisi UPT BLKI pada sel 7 dalam matriks (Wheelen, 2001).

Hasil penentuan posisi strategis dan arah pengembangan UPT BLKI Singosari Malang sesuai Matrix General Electric (GE) untuk melihat strategi yang tepat diterapkan diperlihatkan pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1 Posisi Strategi dan Arah Pengembangan UPT BLKI Singosari Malang

Kekuatan Persaingan yang	← 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) menyoroti posisi strategis UPT BLKI Singosari Malang dengan mendalam. Keberhasilan UPT BLKI dalam menentukan posisi strategisnya sejalan dengan kekuatan internal bisnis yang sangat kuat, menciptakan competitive positioning yang menguntungkan. Meskipun demikian, analisis juga mengidentifikasi bahwa nilai daya tarik industri saat ini relatif rendah.

Menghadapi kondisi ini, strategi pengembangan yang sesuai dapat diarahkan ke arah spesialisasi, di mana UPT BLKI dapat memfokuskan kompetensinya pada segmen tertentu yang lebih menguntungkan. Selain itu, pendekatan untuk mencari segmen yang lebih menguntungkan juga dapat menjadi pilihan strategis yang cerdas. Dalam upaya memperkuat posisinya, UPT BLKI Singosari Malang juga dapat mempertimbangkan opsi akuisisi atau kerjasama strategis dengan pihak-pihak terkait dalam industri.

Dengan menggabungkan hasil Analisis SWOT dan Analisis General Electrics (GE), UPT BLKI dapat merinci langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk memaksimalkan kekuatannya internalnya, merespons peluang di pasar, serta mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, strategi pengembangan yang dipilih akan menjadi lebih tepat dan dapat meningkatkan daya saing UPT BLKI Singosari Malang dalam konteks industri pelatihan kerja.

Kesimpulan

Melihat posisi strategis dan arah pengembangan UPT Pelatihan Kerja (BLKI) Singosari Malang apabila bertransformasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan adalah:

1. Memperluas jenis produk pelatihan baik model pelatihan baru maupun modifikasi dari pelatihan yang sudah ada secara lebih efisien baik secara metodologi dan kurikulum terbaru yang mengakomodasi akan kebutuhan pasar tenaga kerja,

2. Melakukan spesialisasi pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kondisi lingkungan wilayah dan kebutuhan pasar tenaga kerja di daerah
3. Pertimbangkan menghapus pelayanan yang kurang peminat dan kurang potensial,
4. Mengembangkan kerjasama dengan pihak lain.
5. Sinergitas dengan pihak lain terutama TUK jejaring dan stakeholder pengguna lulusan.
6. Memanfaatkan pendanaan eksternal misalnya CSR, Dana alokasi Desa (ADD) dan Dana Bagi Hasil Cukai & Tembakau untuk program pelatihan,
7. Optimalkan Mobile Training Unit (MTU) untuk menjangkau daerah pelayanan yang lebih luas.
8. Revitalisasi sarana dan prasarana pelatihan.

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.
- Freddy Rangkuti.. (2016), *SWOT Balanced Scorecard*, Cetakan 10, 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.
- Hunger, J. D. and Wheelen, T. L., 1994. Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing). Edisi Bahasa Indonesia. Binarupa Aksara, Jakarta
- Irtanto, I., & Sutanto, S. H. (2019). Kebijakan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat miskin di Kabupaten Probolinggo. *Publisia (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 4(1), 11-27.
- Lukman, Mediya. (2013). *Badan Layanan Umum; Dari Birokrasi Menuju Korporasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono, (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- 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.
- 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.
- Wibowo, I. dan Wahono, (eds.), 2003, *Neoliberalisme*, Yogyakarta: Cinderalas.