

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PERAN INSTRUKTUR DAN FASILITAS
PELATIHAN TERHADAP MINAT MEMBUKA USAHA KECIL (*SMALL BUSSINES*)
(STUDI KASUS PADA PESERTA DI UPT PELATIHAN KERJA TULUNGAGUNG)**

RINTIS SUWASTI

Universitas Islam Kadiri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari Pakta Lapangan Kerja Global (*Global Jobs Pact/GJP*) dan penerapan pendidikan wirausaha pada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja. Selanjutnya, pelatihan kerja, peran instruktur dan penggunaan fasilitas pelatihan merupakan faktor pendorong dalam peningkatan minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja, peran instruktur dan penggunaan fasilitas pelatihan secara parsial dan simultan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPI) Pelatihan Kerja Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 54 peserta. Sedangkan jumlah sampel diambil seluruh dari populasi yaitu sebanyak 54 peserta. Teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket (*questionnaire*). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan : (1) Ada pengaruh dari pelatihan kerja (X1) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. (2) Ada pengaruh dari peran instruktur (X2) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPI) Pelatihan Kerja Tulungagung (3) Ada pengaruh secara parsial dari penggunaan fasilitas pelatihan (X3) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPI) Pelatihan Kerja Tulungagung. (4) Ada pengaruh dari pelatihan kerja (X1), peran instruktur (X2) dan penggunaan fasilitas pelatihan (X3) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPI) Pelatihan Kerja Tulungagung. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam upaya menyusun berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja dalam pelatihan kerja, (*performance*) instruktur dan membenahi fasilitas pelatihan, dalam hal ini beberapa fasilitas penting yang hendaknya dibenahi yakni fasilitas kesehatan, fasilitas (*support facility*) untuk golongan difabel yang mengikuti pelatihan, serta mobil pelatihan kerja (*mobile training unit*).

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Peran Instruktur, Fasilitas Pelatihan, Usaha Kecil

ABSTRACT

This study departs from the Global Jobs Pact (GJP) and remembered the paradigm shift occurs in the orientation of vocational training developed from supply-driven into a demand-driven approach that is applied in the form of entrepreneurship education. In the application of entrepreneurial education at the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training, instructor's role and use of training facilities is a driving factor in the increased interest of participants to start a small business. The purpose of this study is to determine the effect of the job training, role of the instructor and the use of training facilities and simultaneous partial to the interests of small business start-up to participants in the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training Tulungagung. This study is a quantitative correlation. The population of this study were 54 participants. While the number of samples taken all of the population that as many as 54 participants. The sampling technique implemented by total sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. This method is used to obtain data on the job training (X1), role of the instructor (X2), training facilities (X3) and interest in starting a small business (Y). The instruments used in the form of questions with answers that are already available consisting of 5 (five) options. To determine the existence of the effect using the t test and F test. The results of data analysis in this study indicate : (1) There is a effect of the job training (X1) against the interest of starting a small business (Y) on the participants in the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training Tulungagung. (2) There is a effect of the role of the instructor (X2) on interest starting a small business (Y) on the participants in the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training Tulungagung. (3) There is a effect of the

training facilities (X3) on interest starting a small business (Y) on the participants in the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training Tulungagung. (4) There is a effect of the job training (X1), the role instructor (X2) and training facilities (X3) on interest starting a small business (Y) on the participants in the Technical Implementation Unit (Unit Pelaksana Teknis) Job Training Tulungagung. The results of this study can be used as reference material in order to develop policies to improve the performance and fix training facility, in this case some important facilities that should be addressed are the health facility, the facility (support facility) for the disabled group training, and job training car.

Key Words : *Job Training, Instructor's Role, Small Business, Training Facilities*

PENDAHULUAN

Pada awalnya, para pemimpin pemerintahan, pekerja dan pengusaha mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global (*Global Jobs Pact/GJP*) pada Konferensi Perburuhan Internasional Juni 2009 sebagai sebuah portofolio kebijakan yang telah diujicobakan dan menempatkan ketenagakerjaan sebagai pusat dalam upaya menghadapi krisis. *GJP* disusun untuk menghadapi dampak sosial yang muncul akibat krisis global pada ketenagakerjaan yang baru-baru ini terjadi dan mengusulkan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memperluas jaminan sosial, menghargai standar-standar ketenagakerjaan dan mempromosikan dialog sosial (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011).

Kemudian, usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia secara efektif dan efisien yakni melalui sistem pelatihan kejuruan. Pada dasarnya, sistem pelatihan kejuruan di Indonesia terdiri dari dua pilar, yang pertama adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di bawah Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) serta SMK di bawah penyelenggaraan swasta. Pilar kedua adalah sistem Pelatihan Kerja di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) dan penyelenggaraan pelatihan swasta yang dijalankan oleh perorangan, yayasan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (*The World Bank*, 2011).

Idealnya, latar belakang pelatihan kejuruan seseorang terutama yang terkait dengan bidang usaha, seperti bisnis dan manajemen atau ekonomi dipercaya akan mempengaruhi keinginan dan minatnya untuk memulai usaha baru di masa mendatang. Sinha dalam Sinarasri (2012)

menjelaskan bahwa studi dari India membuktikan bahwa latar belakang pelatihan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan.

Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh Prayitno pada Tahun 2012 yang berjudul "Peran *Skill* Instruktur Terhadap Pengembangan Kreativitas Peserta Pelatihan Tata Kecantikan Pada Kursus Wirausaha Kota di Sanggar Kegiatan Belajar Bondowoso" dan penelitian yang dilaksanakan oleh Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya pada Tahun 2012 dengan judul "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI" membuktikan bahwa *skill* instruktur dapat mengembangkan kreativitas peserta pelatihan dan pemberian fasilitas melalui pendidikan kewirausahaan berpengaruh secara signifikan terhadap minat berwirausaha, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Sulfian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Minat Membuka Usaha Kecil Peserta di UPT Pelatihan Kerja Surabaya Tahun 2013", menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap tumbuhnya minat membuka usaha kecil siswa. Jadi, peneliti menempatkan ketiga penelitian tersebut sebagai landasan dalam penelitian ini serta untuk memperkuat penjelasan tentang pengaruh baik dari pelatihan kerja, peran instruktur dan/atau penggunaan fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta pelatihan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pendidikan yang mengedepankan penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang memang benar-benar disiapkan agar peserta didik mampu segera bersaing dalam dunia kerja. Banyaknya lulusan perguruan

tinggi yang masih menganggur merupakan salah satu indikasi bahwa pendidikan formal pada kenyataannya belum mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja. Hal inilah yang menjadi keprihatinan bagi pemerintah dan kita semua.

Menurut Handoko (2012) mengemukakan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan ketrampilan, kemampuan dan kecakapan pegawai terhadap tuntutan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan atau posisi dalam perusahaan. Pelatihan kerja selain disiapkan untuk menyiapkan tenaga kerja trampil juga dimaksudkan untuk menciptakan pribadi inovatif yang kuat sehingga bisa memanfaatkan semua aspek usaha. Lapangan kerja yang ada saat ini sudah mensyaratkan kompetensi untuk setiap lowongan kerja dan semua itu dapat didapat dari pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja yang direncanakan untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

Kemudian, melihat peluang besar dan peran penting sistem pelatihan kejuruan di masa depan, serta dalam upaya penyiapan tenaga kerja siap pakai untuk menekan tingkat pengangguran dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia, perubahan paradigma penyelenggaraan pelatihan kejuruan mulai dilakukan. Perubahan paradigma tersebut terjadi pada orientasi pelatihan kejuruan yang dikembangkan dari yang bersifat *supply driven* (bergantung kepada penawaran dari perusahaan) menjadi *demand driven* (sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja). Sistem pengelolaan yang mulanya bersifat sentralistik, berubah menjadi desentralistik. Pendekatan pembelajaran bergeser, dari pendekatan mata pelajaran menjadi pembelajaran berbasis kompetensi. Pola penyelenggaraan pelatihan juga berkembang dari yang semula sangat terstruktur menjadi lebih fleksibel dan terbuka/*permeable* (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2010).

Sebagai tindak lanjut, perubahan paradigma yang terjadi pada orientasi pelatihan kejuruan yang dikembangkan dari yang bersifat *supply driven* menjadi *demand driven* selanjutnya diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Pendidikan, pelatihan serta pengembangan pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan bagian integral dari program peningkatan kualitas sumber daya manusia. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sendiri merupakan salah satu UPT dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan (Disnakertransduk) Propinsi Jawa Timur yang memiliki beban tugas untuk mengadakan pelatihan kepada para pencari kerja, pekerja, siswa praktek kerja industri, dan program *life skill* bagi masyarakat umum.

Sejak Tahun 2010, Disnakertransduk Propinsi Jawa Timur berusaha menciptakan kesempatan kerja melalui peningkatan produktivitas telah diperluas kepada tingkat desa melalui pembentukan dan pengembangan Desa Produktif. Pengembangan Desa Produktif adalah pengembangan desa melalui pemberdayaan masyarakat desa itu sendiri agar berpartisipasi aktif dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas desa yang ramah lingkungan dengan tujuan dapat meningkatkan pendapatan atau penghasilan dan menciptakan lapangan kerja baru yang pada akhirnya mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di desa dan memberikan kontribusi pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan secara nasional.

Merupakan tindak lanjut dari pengembangan Desa Produktif, kegiatan pendidikan wirausaha di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mulai dilaksanakan pada Tahun 2012. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mengajak beberapa usaha kecil dan pihak terkait untuk melaksanakan beberapa kegiatan baik secara kedinasan maupun kegiatan sosial.

Tujuan dari pendidikan wirausaha yang dilaksanakan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yakni untuk menumbuhkan para wirausaha baru serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi wirausaha yang sudah memiliki rintisan usaha. Tujuan tersebut dijelaskan oleh Divisi

Pengembangan dan Pemasaran (2014: 6) sebagai upaya meningkatkan minat memulai usaha kecil (*small business*), dengan indikator yakni berupa minat peserta yang berkaitan dengan perencanaan usaha (*business plan*), kemitraan, *entrepreneur centre*, pengetahuan potensi pasar, serta niat untuk mempekerjakan orang lain (membuka lapangan kerja baru).

Sebagai faktor pendorong, peran instruktur penting dalam proses pelatihan serta meningkatkan minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*). Selanjutnya, pihak manajemen masing-masing UPT Pelatihan kerja pada umumnya menuntut peran tersebut bisa dirasakan oleh peserta pelatihan sebagai upaya pembinaan kepada peserta pelatihan dalam dunia usaha serta memotivasi peserta pelatihan untuk memulai usaha kecil yang mandiri. Selain dari peran instruktur, penggunaan fasilitas pelatihan yang disediakan di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung menurut Divisi Pengembangan dan Pemasaran (2014) dijelaskan sebagai faktor pendorong dalam peningkatan minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*).

Masalah yang terjadi, walaupun dari Tahun 2010 program Desa Produktif sudah dimulai, serta pada Tahun 2012 UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memasukkan pendidikan wirausaha ke dalam program pelatihan untuk mendukung usaha kecil (*small business*), Disnakertransduk Propinsi Jawa Timur dalam laporan kelembagaan menilai minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*) setelah mengikuti program pelatihan relatif masih kurang. Data pihak manajemen UPT Pelatihan Kerja Tulungagung menunjukkan pada Tahun 2012 hanya ada 39 pelaku usaha kecil (*small business*) baru dan pada Tahun 2013 hanya bertambah 81 pelaku usaha kecil (*small business*) baru setelah mengikuti program pelatihan, padahal pihak manajemen UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mengharapkan minimal 100 pelaku usaha kecil (*small business*) setiap tahun setelah mengikuti program pelatihan.

Walaupun minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*) dinilai oleh pihak manajemen relatif masih kurang, data dari pihak manajemen UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Tahun 2012-2013 di atas

menunjukkan bahwa ada indikasi awal tentang pengaruh pelatihan kerja, peran instruktur dan penggunaan fasilitas pelatihan oleh peserta guna meningkatkan minat peserta untuk memulai usaha kecil (*small business*) di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pelaku usaha kecil (*small business*) baru pada dua tahun awal pelaksanaan pendidikan wirausaha, yakni Tahun 2012 dan Tahun 2013.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknis kerja yang baru (Suparyadi, 2015). Sedarmayanti (2013) yang memberikan pengertian yang lain mengenai pelatihan pelatihan didefinisikan sebagai bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

2. Peran Instruktur

Menurut Hamalik (2007), instruktur (pelatih) adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Chaddock dalam Marzuki (2011) menyatakan bahwa pelatih (instruktur) mempunyai peranan yang berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir peserta pelatihan dan perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir tersebut pada minat memulai usaha kecil (*small business*).

3. Fasilitas Pelatihan

Marzuki (2011) menyatakan bahwa pengertian fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda-benda atau uang. Dengan pelatihan dan penggunaan fasilitas pelatihan diharapkan terjadi perubahan tingkah laku pada peserta pelatihan dan perubahan tingkah laku

tersebut pada minat memulai usaha kecil (*small business*).

4. Minat Membuka Usaha Kecil (*Small Business*)

Slameto (2013) menyatakan bahwa minat adalah rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Darajat dalam Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan (2010) menjelaskan bahwa minat berarti kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangkan sesuatu objek. Usaha kecil sesuai dengan ketentuan umum pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif dalam skala yang relatif kecil, berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa minat membuka usaha kecil adalah keinginan dalam diri peserta pelatihan yang tertarik dan disertai dengan rasa senang untuk membuka usaha ekonomi produktif dalam skala yang relatif kecil dan berdiri sendiri atau mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dan bersifat non eksperimental. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung pada periode pelatihan Januari-Maret Tahun 2017 yang berjumlah 54 orang. Sementara teknik sampling yang peneliti gunakan adalah teknik *total sampling* karena anggota populasi dalam penelitian ini kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yang terdiri dari tujuh jurusan yaitu tata rias, menjahit, sekretaris, tata boga, elektronik, sepeda motor dan pertanian.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau suatu sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari :

1. Variabel bebas (X)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, dan diberi simbol X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) peran instruktur (X2) dan penggunaan fasilitas pelatihan (X3).
2. Variabel Terikat (Y)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dan diberi symbol Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah minat memulai usaha kecil (*small business*).

Selanjutnya, Sugiyono (2014) memberikan pengertian bahwa angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga angket (*questionnaire*). Angket bersifat tertutup, menggunakan *check list*, berskala *likert*, serta memiliki lima jawaban (*options*) yakni selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Sebagai tambahan, studi dokumenter (*documentary study*) yang peneliti laksanakan dalam penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan data tentang keadaan lokasi penelitian, yakni meliputi profil kelembagaan, kebijakan kelembagaan, kegiatan atau gambar kegiatan.

Kemudian, peneliti melaksanakan uji validitas instrumen sesuai dengan pernyataan Arikunto (2013) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini data yang diperoleh menggunakan skala interval. Adapun untuk menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya dilakukan uji Reliabilitas, menurut Arikunto (2013) "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik." Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah suatu yang menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Terkait analisis data, Sugiyono (2014) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis alternatif sebagaimana yang telah dirumuskan. Sesuai dengan sifat data yang diperoleh yaitu data yang bersifat kuantitatif artinya berupa angka. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya dilakukan adalah menganalisis data dari responden. Analisis data adalah inti dari penelitian, karena dengan menganalisis data berarti peneliti membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah peneliti kemukakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis analisis data berupa analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi dokumenter (*documentary study*) dalam penelitian ini mengumpulkan data tentang profil kelembagaan, kebijakan kelembagaan dan kegiatan. Berikut merupakan *summary* dari studi dokumenter (*documentary study*) dalam penelitian ini :

1. Profil Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung yang terbentuk saat ini berawal dari Balai Latihan Kerja Industri-Pertanian (BLKIP) yang diresmikan pada Tanggal 13 Juni 1982 sebagai bagian teknis dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Pada awal pendirian, pemerintah pusat menyediakan tempat di atas kawasan tanah seluas 20 Ha di Jalan Raya Pulosari-Ngunut Kilometer 8, Tulungagung. Pada Tahun 1984, BLKIP berganti nama menjadi Kursus Latihan Kerja (KLK). Selanjutnya, KLK pada Tahun 1985 menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM). Memasuki era otonomi daerah pada Tahun 2000, LLK-UKM yang berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Daerah No.35 tahun 2000 berganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (BLK-UKM). Sampai akhirnya pada Tanggal 5 Januari 2009, sesuai dengan

Peraturan Gubernur No.122 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, BLK-UKM berganti nama menjadi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

2. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memiliki kebijakan sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Kebijakan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yakni menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif untuk memenuhi pasar kerja dan mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah.
3. Dalam melaksanakan kegiatan, UPT Pelatihan Kerja hingga saat ini mempunyai 7 kejuruan/program keahlian antara lain tata rias, menjahit, sekretaris, tata boga, elektronik, sepeda motor, dan pertanian. Selanjutnya, terbagi menjadi 32 sub kejuruan/sub program keahlian. Sedangkan pada unsur pengembangan telah tersedia beberapa Tempat Uji Kompetensi (TUK), yakni TUK pertanian, TUK Garmen, TUK Teknologi Informasi dan Komunikasi, TUK Wirausaha dan TUK Otomotif, PTC Garmen serta tersedia pelayanan *Kios 3 in 1* (Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan Tenaga Kerja).

Selanjutnya, peneliti menggunakan instrumen angket (*questionnaire*). Angket (*questionnaire*) 1 untuk mengumpulkan data tentang pelatihan kerja, angket (*questionnaire*) 2 untuk mengumpulkan data tentang peran instruktur angket (*questionnaire*) 3 untuk mengumpulkan data tentang penggunaan fasilitas pelatihan dan angket 4 (*questionnaire*) untuk mengumpulkan data tentang minat memulai usaha kecil (*small business*). Instrumen angket (*questionnaire*) 1,2,3 dan 4 yang berjumlah 80 pertanyaan. Keseluruhan pertanyaan dinyatakan valid dan lolos uji validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh dari angket (*questionnaire*) 1,2,3 dan 4 dapat ditentukan klasifikasi peran instruktur (X1), penggunaan fasilitas pelatihan (X2) dan minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) melalui analisis statistik deskriptif.

Data yang peneliti peroleh telah lolos uji normalitas. Hal ini diperkuat dengan nilai *Kolgomorov-Smirnov Z* sebesar 0,893 (X₁), 0,965 (X₂), 1,055 (X₃) dan 1,076 (Y) dan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,402 (X₁), 0,306 (X₂), 0,286 (X₃) dan 0,226 (Y) lebih besar dari 0.05.

Model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat *problem* multikolinearitas. Hal ini berdasarkan bahwa *Tolerance* sebesar 0.628 dan besaran VIF berada pada 1.593 Sesuai dengan penjelasan Sujianto (2010: 79), yakni dengan ketentuan jika TOL (*Tolerance*) berada mendekati 1 dan VIF (*Varians Inflation Factor*) di sekitar 1, maka dikatakan bahwa model

regresi tidak terdapat *problem* multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan pada *scatter plot* tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Jadi, dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas)

Melalui analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi dalam penelitian ini. Persamaan regresi dalam penelitian ini $Y=12.292+ 0.423X_1 + 0.169X_2+ 0.297X_3$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,292	5,211		2,359	,022		
1 PelatihanKerja	,423	,071	,430	5,927	,000	,628	1,593
1 PeranInstruktur	,169	,056	,253	3,003	,004	,466	2,145
1 FasilitasPelatihan	,297	,070	,377	4,241	,000	,418	2,390

a. Dependent Variable: MinatMembukaUsahaKecil

Dalam uji hipotesis, hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Nilai t hitung (5.927) > t tabel (2.008) serta tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.
2. Nilai t hitung (3.003) > t tabel (2.008) serta tingkat signifikansi 0.004 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari peran instruktur terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.
3. Nilai t hitung (4.241) > t tabel (2.008) serta tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan dari fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F Hitung dalam penelitian ini F Hitung dalam penelitian ini (84.205) > F Tabel (2.84) dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dari hasil perbandingan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja, peran instruktur dan penggunaan fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*).

Sebagai tindak lanjut dari hasil analisis data, maka hasil penelitian ini dibahas dan diintegrasikan ke dalam kumpulan teori yang relevan. Hasil penelitian ini dihubungkan dengan teori yang relevan dengan interpretasi sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari pelatihan kerja terhadap minat membuka usaha kecil peserta

pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017. Hal ini mendukung Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi minat membuka usaha kecil yang ingin dicapai oleh peserta pelatihan dikarenakan dengan mengikuti pelatihan kerja dapat membantu peserta pelatihan yang mengalami masalah didalam memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan ada pengaruh dari pelatihan kerja terhadap minat membuka usaha kecil, maka peneliti menyatakan bahwa peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017 banyak yang mengikuti untuk mendapatkan penyesuaian yang baik di dalam situasi pelatihan, sehingga setiap peserta pelatihan dapat belajar dengan efisien sesuai kemampuan yang dimilikinya, mencapai perkembangan yang optimal dan hal tersebut memperkuat pernyataan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari peran instruktur (pelaksana pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pelatihan) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Hal ini mendukung pendapat ahli *Chaddock* dalam Marzuki (2011) menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatih (instruktur) mempunyai peranan yang berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir peserta pelatihan dan salah satu peran pelatih (instruktur) yakni sebagai *learning specialist* atau seseorang yang terampil dalam menerapkan teori-teori dan metode

guna memenuhi kebutuhan latihan. Instruktur dituntut tanggung jawabnya untuk harus dapat mengidentifikasi kebutuhan yang perlu dipecahkan melalui pelatihan, merancang pelatihan yang cocok, dan menyajikan sedemikian rupa sehingga proses belajar terjadi maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan ada pengaruh dari peran instruktur (pelaksana pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pelatihan) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*), maka peneliti menyatakan bahwa instruktur di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung menjalankan peran sebagai *learning specialist* dan hal tersebut memperkuat pernyataan *Chaddock* dalam Marzuki (2011).

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Hal ini mendukung pendapat ahli Marzuki (2011) menyatakan bahwa pengertian fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan penggunaan fasilitas pelatihan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir peserta pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan ada pengaruh dari fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*), maka peneliti menyatakan bahwa dalam penelitian ini peserta menggunakan fasilitas pelatihan untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan pelatihan dan hal tersebut memperkuat teori yang telah dinyatakan oleh Marzuki (2011).
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari pelatihan kerja, peran instruktur dan fasilitas pelatihan terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Hal ini mendukung pendapat ahli yaitu sebagai berikut:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi,

memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Chaddock dalam Marzuki (2011) menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatih (instruktur) mempunyai peranan yang berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir peserta pelatihan dan salah satu peran pelatih (instruktur) yakni sebagai learning specialist atau seseorang yang terampil dalam menerapkan teori-teori dan metode guna memenuhi kebutuhan latihan. Serta mendukung pendapat ahli Marzuki (2011) menyatakan bahwa pengertian fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan penggunaan fasilitas pelatihan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku dan/atau pola pikir peserta pelatihan.

Setelah diintegrasikan dengan teori yang relevan, maka hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian yang relevan. Hasil penelitian ini dihubungkan dengan penelitian yang relevan dan diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari pelatihan kerja terhadap minat membuka usaha kecil peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Nurul Azizah “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Minat Membuka Usaha Kecil Peserta di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Tahun 2013” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap minat membuka usaha kecil di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari peran instruktur terhadap minat membuka usaha kecil peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Prayitno yang berjudul “Peran *Skill* Instruktur Terhadap

Pengembangan Kreativitas Peserta Pelatihan Tata Kecantikan Pada Kursus Wirausaha Kota di Sanggar Kegiatan Belajar Bondowoso” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran *skill* instruktur terhadap pengembangan kreativitas peserta pelatihan tata kecantikan pada kursus wirausaha kota di Sanggar Kegiatan Belajar Bondowoso.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha kecil peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Dedi P “Pengaruh Penggunaan Fasilitas Pelatihan Terhadap Minat Membuka Usaha Kecil (*Small Business*) Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang tahun 2015” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha kecil di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh dari pelatihan kerja, peran instruktur dan fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha kecil peserta pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung tahun 2017. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Eka Aprilyanty “Pengaruh Pelatihan Kerja, Peran Instruktur, dan Fasilitas terhadap Minat Membuka Usaha Siswa SMK Muhammadiyah Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah Tahun 2012” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja, peran instruktur dan fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha siswa SMK Muhammadiyah Pangkalan Bun

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh dari pelatihan kerja (X1) terhadap minat memulai

usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.

2. Ada pengaruh dari peran instruktur (X2) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.
3. Ada pengaruh dari penggunaan fasilitas pelatihan (X2) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.
4. Ada pengaruh dari pelatihan kerja (X1) dari peran instruktur (X2) dan penggunaan fasilitas pelatihan (X3) terhadap minat memulai usaha kecil (*small business*) (Y) pada peserta di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung.

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang ditujukan kepada beberapa pihak (*stakeholders*) yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan diharapkan untuk meningkatkan intensitas penggunaan fasilitas pelatihan. Peningkatan intensitas penggunaan fasilitas pelatihan bagi peserta pelatihan yakni pada penggunaan bengkel, penggunaan laboratorium, kesesuaian penggunaan laboratorium dengan teknik kejuruan, *Kios 3 in 1*, persiapan uji kompetensi, serta penggunaan *workshop* sehingga peserta pelatihan bisa mengembangkan kompetensi yang dimiliki untuk memulai usaha kecil (*small business*) setelah dinyatakan lulus dari pelatihan kerja.

2. Instruktur

Instruktur hendaknya meningkatkan kinerja (*performance*) dalam melaksanakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pelatihan. Kinerja (*performance*) yang harus ditingkatkan oleh instruktur yakni pada kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan perangkat perencanaan pelatihan, pelaporan perkembangan keterampilan peserta pelatihan, evaluasi kinerja peserta

pelatihan, mengedepankan praktik daripada teori, memotivasi peserta untuk memulai usaha mandiri, serta kegiatan pembinaan guna meningkatkan jumlah pelaku usaha kecil (*small business*) sebagai hasil dari pelatihan.

3. Alumni (Pelaku Usaha Kecil)

Alumni pelatihan (pelaku usaha kecil) hendaknya meningkatkan minat untuk memulai usaha kecil. Peningkatan minat untuk memulai usaha kecil oleh alumni pelatihan (pelaku usaha kecil) yakni pada iktikad untuk menjalin kemitraan dengan pihak lain berkaitan dengan modal usaha, mencari informasi tentang permintaan pasar tenaga kerja terkait dengan keterampilan, mencari informasi tentang kesesuaian antara perkembangan teknologi informatika dengan keterampilan, mengajarkan keterampilan kepada karyawan/tenaga kerja jika suatu saat mendirikan usaha mandiri.

4. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung hendaknya menyusun berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja (*performance*) instruktur dan membenahi fasilitas pelatihan, dalam hal ini beberapa fasilitas penting lainnya yang hendaknya dibenahi di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yakni fasilitas kesehatan, fasilitas (*support facility*) untuk golongan difabel yang mengikuti pelatihan, serta mobil pelatihan kerja (*mobile training unit*).

5. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjadikan penelitian ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang pelatihan kerja, terutama pada variabel manajemen pelatihan kerja, kurikulum pelatihan, dan latar belakang sosial-ekonomi peserta, di mana variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianty, Eka. 2012. *Pengaruh pelatihan kerja, peran instruktur, dan lingkungan terhadap minat berwirausaha siswa SMK Muhammadiyah Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah tahun 2012*. Jurnal.

- Jurusan Manajemen Universitas Palangka Raya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Non Formal dan Informal. 2010. *Konsep Dasar Kewirausahaan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional RI.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. 2010. *Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional RI.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. 2011. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Marzuki, Saleh. 2011. *Pendidikan Nonformal : Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: Rosdakarya.
- Nurul, Azizah. 2010. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Minat Berwirausaha Siswa di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*. Jurnal Manajemen. Universitas Merdeka Malang.
- Prayitno. 2012. *Kontribusi Peran Skill Instruktur Terhadap Pengembangan Kreativitas Peserta Pelatihan Tata Kecantikan Pada Kursus Wirausaha Kota di Sanggar Kegiatan Belajar Bondowoso*. Jurnal Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Rani Satiti, Wiwik Hidajah Ekowati. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan mahasiswa untuk berwirausaha*. Jurnal. Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Slameto. 2013. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI