

**IMPLEMENTASI PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA
(BLK) DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA**

(Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memeroleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Oleh:

ILHAM SETIAWAN

1806026057

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2022

SKRIPSI

Implementasi Program Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas
Sumber Daya Manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)

Di Susun Oleh:

Ilham Setiawan

1806026057

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi pada tanggal 15 September
2022 dan dinyatakan lulus.

Susunan Dewan Penguji

Ketua



Dr. Hj. Musbab Zulfa Elizabeth, M.Hum.
NIP. 196201071999032001

Sekretaris

Drs. Sugiarto, M.Si.
NIP. 195710131986011001

Penguji I

Nur Hasyim, M.A.
NIDN. 20230373303

Penguji II

Kaisar Atmaja, M.A.
NIP. 198207132016011901

Pembimbing I

Drs. Sugiarto, M.Si.
NIP. 195710131986011001

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada:

Yth. Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik

UIN Walisongo Semarang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa Skripsi saudara/i:

Nama : Ilham Setiawan

NIM : 1806026057

Jurusan : Sosiologi

Judul Skripsi : Implementasi Program Balai Latihan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)

Dengan ini telah saya setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 27 Juli 2022

Pembimbing

Bidang Substansi Materi



Drs. Sugiarto, M.Si.

NIP. 195710131986011001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 24 Mei 2022



Ilham Setiawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menuntaskan skripsi yang berjudul “Implementasi Program Balai Latihan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)”. Shalawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada nabi agung Muhammad Saw, yang kita nantikan syafaatnya di hari akhir.

Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis memperoleh banyak arahan, pengalaman, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang ikut serta baik secara langsung ataupun tidak langsung, diantaranya:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang dan segenap pimpinan di UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Hj. Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum., selaku Dekan FISIP UIN Walisongo Semarang yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam skripsi ini.
3. Dr. Moch. Parmudi, M.Si., selaku Ketua Jurusan Sosiologi UIN Walisongo Semarang.
4. Drs. Sugiarto, M.Si., selaku pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff FISIP UIN Walisongo Semarang atas dedikasi, ilmu dan pelayanan yang baik bagi penulis.
6. Kepala BLK Kendal Bapak Hendro Setiyo Utomo, S.IP., M.Sos., Kepala Sub Bagian Tata Usaha Ibu Jatu Ayu Wulansari, S.H., Bagian Pengadministrasian Bapak Dhian Kurniadi, S.E., yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja Kendal dan melakukan pencarian data disana.
7. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan serta materil kepada putranya.

8. Adek tercinta M. Adib Syafiq yang selalu memberi dukungan kepada kakaknya.
9. Untuk teman-teman Sosiologi B 2018 FISIP UIN Walisongo Semarang yang menjalani perkuliahan bersama.
10. Dulur-dulur UKM PSHT UIN Walisongo Semarang yang memberikan banyak pengalaman selama berorganisasi.
11. Untuk Wibowo, Abi, Luki, Yuli, Fegri, Bayu, Irfan, Muharom, Tri, Ela, Anis dan teman-teman seperjuangan Sosiologi UIN Walisongo Semarang angkatan 2018.
12. Untuk Mbak Malinda, Hanafi, Mbak Asa, Ineke yang telah memberikan motivasi, semangat dan menemani penulis selama penelitian.
13. Kepada semua narasumber yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
14. Untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.

Demikian ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang berjasa dan membantu penulis dalam penelitian, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Aamiin...

Semarang, 24 Mei 2022



Ilham Setiawan

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Slamet dan Ibu Nur Khasanah yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi, dan untuk adikku tercinta Muhammad Adib Syafiq yang selalu mendukung kakaknya.

Almamaterku tercinta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang.

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.” (HR Tirmidzi)

ABSTRAK

Balai Latihan Kerja adalah suatu wadah untuk mengembangkan pesertanya di dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kreatifitas kerja dan ilmu pengetahuan, serta mengasah skill yang dimiliki. Balai Latihan Kerja mempunyai tujuan meningkatkan potensi kemampuan peserta setelah selesai mengikuti program pelatihan kerja sehingga menjadikan tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Fokus program Balai Latihan Kerja yaitu untuk mencukupi kebutuhan perusahaan yang bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja Kendal yaitu perusahaan-perusahaan yang ada di Kawasan Industri Kendal (KIK) yang sebelumnya telah dilakukan analisa kebutuhan perusahaan yang mayoritas dibutuhkan setiap bulannya adalah menjahit. Sesuai dengan arahan dari Bupati Kendal bahwa Bupati Kendal sangat berkonsentrasi untuk meningkatkan sumber daya manusia masyarakat Kendal agar perusahaan-perusahaan yang ada di KIK karyawannya dapat diisi oleh masyarakat Kendal, sehingga Balai Latihan Kerja Kendal lebih memfokuskan pelatihan yang menjadi kebutuhan perusahaan di KIK.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian yaitu menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan teori Fungsionalisme Struktural menggunakan sistem tindakan AGIL Tallcot Parsons dikontekstualisasikan dalam implementasi program-program pelatihan kerja serta dampak dari Balai Latihan Kerja Kendal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak Balai Latihan Kerja Kendal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat efektif, dibuktikan dengan para peserta dan alumni setelah mendapatkan pelatihan skill dan keterampilan semakin meningkat sebagai modal untuk terjun ke dunia kerja atau dunia usaha. Bahkan setelah lulus dari pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja, mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat mereka.

Kata Kunci : Implementasi, Balai Latihan Kerja, kualitas sumber daya manusia.

ABSTRACT

The Job Training Center is a forum for developing participants in the implementation of job training that can increase work creativity and knowledge, as well as hone their skills. The Job Training Center has the aim of increasing the potential of participants' abilities after completing the job training program so as to make the workforce ready to enter the world of work. The focus of the Job Training Center program is to meet the needs of companies that work together with the Kendal Job Training Center, namely companies in the Kendal Industrial Estate (KIK), which previously had a needs analysis of companies that the majority needed every month is sewing. In accordance with the directions from the Kendal Regent that the Kendal Regent is very concentrated on improving the human resources of the Kendal community so that companies in KIK can have employees filled by the Kendal community, so that the Kendal Job Training Center focuses more on training that is the company's needs at KIK.

This study uses a qualitative research type with a descriptive approach. Data collection in this research is using the method of observation, interviews and documentation, with selected informants using snowball sampling technique. This study uses the theory of Structural Functionalism using the AGIL Tallcot Parsons action system contextualized in the implementation of job training programs and the impact of the Kendal Job Training Center in improving the quality of human resources.

The results of this study indicate that the impact of the Kendal Job Training Center in improving the quality of human resources is very effective, as evidenced by the participants and alumni after receiving skills training and skills are increasing as capital to enter the world of work or the business world. Even after graduating from job training at the Job Training Center, they find jobs according to their interests.

Keywords: Implementation, Job Training Center, quality of human resources.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Definisi Konseptual.....	11
G. Metode Penelitian.....	20
H. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II IMPLEMENTASI, BALAI LATIHAN KERJA, SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEORI FUNGSIONALISME STRUKTURAL TALCOTT PARSONS	26
A. Implementasi, Balai Latihan Kerja dan Sumber Daya Manusia.....	26
1. Implementasi	26
2. Balai Latihan Kerja.....	26
3. Sumber Daya Manusia	28
B. Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons	31
1. Konsep Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons	31
2. Asumsi Dasar Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons.....	32
3. AGIL dalam Gagasan Talcott Parsons.....	32

BAB III GAMBARAN UMUM.....	36
A. Gambaran Umum Kabupaten Kendal	36
1. Kondisi Geografis Kabupaten Kendal	36
2. Kondisi Topografis Kabupaten Kendal	38
3. Kondisi Demografis Kabupaten Kendal	39
B. Profil Balai Latihan Kerja Kendal.....	40
1. Sejarah Balai Latihan Kerja Kendal	40
2. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Kendal	41
3. Program Pelatihan UPTD Balai Latihan Kerja Kendal	45
BAB IV IMPLEMENTASI PROGRAM-PROGRAM PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KENDAL	50
A. Penerimaan Peserta Pelatihan	50
1. Sosialisasi Program Pelatihan	50
2. Penerimaan Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kendal	52
B. Pelaksanaan.....	54
1. Penyampaian Materi Pelatihan	54
2. Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja	58
BAB V DAMPAK BALAI LATIHAN KERJA DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN KENDAL	64
A. Dampak Pengetahuan	64
1. Peningkatan <i>Skill</i> Peserta	64
2. Peningkatan Pengetahuan tentang jenis Pekerjaan	69
B. Dampak Ekonomi.....	71
1. Terbukanya Kesempatan Kerja	71
2. Terbukanya Kesempatan Berwirausaha.....	74
BAB VI PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Peta wilayah Kabupaten Kendal	37
Gambar 3.2	Gedung Balai Latihan Kerja Kendal	43
Gambar 3.3	Ruang pelatihan menjahit	47
Gambar 3.4	Ruang pelatihan telepon seluler	48
Gambar 4.1	Wawancara dengan kepala BLK	53
Gambar 4.2	Wawancara dengan bagian tata usaha	54
Gambar 4.3	Wawancara dengan instruktur BLK	56
Gambar 4.4	Wawancara dengan pengadministrasian pelatihan	60
Gambar 5.1	Wawancara dengan peserta menjahit	67
Gambar 5.2	Wawancara dengan peserta telepon seluler	68
Gambar 5.3	Wawancara dengan peserta telepon seluler	69
Gambar 5.4	Wawancara dengan alumni BLK.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama di dalam setiap organisasi. Apabila tidak adanya sumber daya manusia bisa dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan serta bertahan hidup. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, yang lebih penting dibalik itu semua yaitu akal budi manusia, kemerdekaan, serta keteraturan sosial (Barhanuddin, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang terdiri atas pelatihan, pengembangan, serta aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier seseorang (Wayne, 2008). Di era modern saat ini, mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Akan tetapi, sebuah tantangan yang harus dihadapi, bukan sebuah halangan yang harus dihindari. Dalam hal ini, secara umum pengembangan sumber daya manusia tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh praktisi pengembangan SDM. Tantangan tersebut antara lain berkaitan dengan standar kualitas, teknologi pelatihan, status pengembangan SDM, serta praktisi pengembangan SDM. Posisi sumber daya manusia yang strategis dalam organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan serta kondisi yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen terhadap SDM yang memadai sehingga dapat menciptakan SDM yang berkualitas, loyal, serta berprestasi dan diharapkan bisa mengurangi permasalahan ekonomi seperti pengangguran.

Pembangunan ekonomi akan tercipta dan berkembang, salah satunya faktor penentunya yakni SDM yang berkualitas, dengan faktor

tersebut tentunya secara otomatis dapat meminimalisir masalah yang ada pada ketenagakerjaan. Pengembangan SDM yang berkualitas diwujudkan melalui sebuah pendidikan dan pelatihan (Suparmoko, 2007). Menggunakan SDM yang berkualitas suatu langkah untuk terciptanya sebuah tujuan dan keefektifitasan sebuah organisasi bukanlah hal mudah. Hal tersebut hanya dapat dilakukan setelah adanya suatu perencanaan SDM secara rasional, tepat, fleksibel dan berkelanjutan. Perencanaan dalam pelatihan *skill* memiliki beberapa aspek penting, diantaranya penting di tingkat individu, organisasi, dan di tingkat nasional (Sutadji, 2010).

BLK (Balai Latihan Kerja) merupakan tempat yang dijadikan untuk pengembangan pesertanya di dalam pelaksanaan pelatihan kerja untuk peningkatan kreatifitas kerja dan serta peningkatan keterampilan di dunia kerja. Tujuan BLK adalah meningkatkan potensi keterampilan dan mempersiapkan *skill* untuk memasuki dunia kerja, setelah selesai mengikuti program pelatihan kerja sehingga menjadikan pencari kerja yang telah siap untuk memasuki dunia kerja. Pelatihan BLK sebagai bekal seorang calon pekerja dalam bidangnya, secara otomatis nantinya akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, sehingga para peserta atau calon pekerja pelatihan nantinya juga dapat membuka lapangan kerja baru.

BLK Kendal beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta No. 62, Jenarsari, kecamatan Gemuh, kabupaten Kendal. BLK Kendal merupakan instansi pemerintah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, namun saat ini BLK Kendal sedang dilanda permasalahan bagaimana peningkatan potensi dan kualitas SDM yang baik. Untuk memperbaiki permasalahan yang ada di kabupaten Kendal ini tentunya tidak lepas dari sebuah upaya peningkatan kualitas SDM. Dengan didirikannya BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai wadah mengasah *skill* masyarakat sesuai dengan bidangnya sebagai sarana untuk pelatihan kerja baik untuk yang putus sekolah ataupun masyarakat yang belum bekerja, sehingga memiliki bekal setelah mendapatkan pelatihan kerja dan menjadi tenaga kerja yang lebih

matang yang diharapkan dapat sesuai dengan kualifikasi yang ada pada kesempatan kerja yang di inginkan. Pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK (Balai Latihan Kerja) tidak memungut anggaran dari peserta (gratis), hal lainnya BLK (Balai Latihan Kerja) juga menerbitkan piagam bagi peserta pelatihan setelah selesai pelatihan yang dapat digunakan untuk lampiran melamar kerja.

BLK Kendal ditahun 2022 memfokuskan pada perekrutan kelas menjahit disetiap tahapnya guna mencukupi kebutuhan beberapa kerjasama perusahaan dengan BLK Kendal yaitu perusahaan-perusahaan yang ada di Kawasan Industri Kendal (KIK) yang sebelumnya telah dilakukan analisa kebutuhan perusahaan yang mayoritas dibutuhkan setiap bulannya adalah menjahit. Sesuai dengan arahan dari Bupati Kendal bahwa Bupati Kendal sangat berkonsentrasi untuk meningkatkan sumber daya manusia masyarakat Kendal agar perusahaan-perusahaan yang ada di KIK karyawannya dapat diisi oleh masyarakat Kendal, sehingga Balai Latihan Kerja Kendal lebih memfokuskan pelatihan yang menjadi kebutuhan perusahaan di KIK.

Balai Latihan Kerja sangat berperan pada kesiapan SDM yang di pelatihan tersebut, memiliki kompetensi dan berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan yang ada pada dunia kerja. Dengan wadah BLK (Balai Latihan Kerja) di setiap daerah di Indonesia untuk memfasilitasi seorang calon pekerja untuk pengembangan keterampilan guna mempersiapkan sebelum memasuki dunia kerja. Dalam islam, Allah SWT telah menyerukan umatnya untuk melatih keterampilan. Hal itu sinkron dengan firman Allah SWT dalam potongan surah Ar-Ra'd ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*. (QS. Ar-Ra'd: 11)

Pelaksanaan pelatihan BLK Kendal ini dilakukan agar ditahun yang akan datang dapat menciptakan kualitas SDM yang ada dipelatihan, mempunyai tingkat *skill* yang tinggi, dan tentunya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam kesempatan kerja di kabupaten Kendal, sehingga perlu di telusuri lebih jauh dan suatu kajian yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Program Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dari Pengimplementasian Program dan Peran Balai Latihan Kerja diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi Program-program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kendal?
2. Bagaimana Dampak Balai Latihan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai sesuai rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui Implementasi Program-program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kendal.
2. Untuk mengetahui Dampak Balai Latihan Kerja dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kendal.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan peneliti maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- 1.) Bagi Penulis, memperluas wawasan, pengalaman, pengetahuan, serta mengamalkan ilmu yang diperoleh selama menjalani perkuliahan.
- 2.) Bagi para akademis, dapat dijadikan berbagai sumber referensi untuk menambah ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

1.) Bagi UPT BLK kabupaten Kendal

Diharapkan dapat dijadikan pengetahuan dan acuan bagi balai latihan kerja khususnya balai latihan kerja kabupaten Kendal untuk meningkatkan sosialisasi dan kreativitasnya agar dapat menarik minat masyarakat kabupaten Kendal.

2.) Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan saran agar penelitiannya bisa lebih difokuskan dan luas sehingga bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.) Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan ilmu yang sudah didapat selama kuliah dan sebagai latihan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Implementasi Program

Kajian Mengenai implementasi program telah banyak dilakukan oleh para akademisi, seperti yang dilakukan oleh Silvy Eka A, Imron Arifin, dan Ahmad Nurabadi (2018), Desy Nurlaida Khotimah (2019), dan Ravhi Pertiwi, Yudhie Suchyadi, Sumardi, dan Rukmini (2019).

Silvy Eka A, Imron Arifin, dan Ahmad Nurabadi (2018) mengkaji tentang *Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembiasaan dalam Peningkatan Mutu*

Sekolah, dengan temuan 1. perencanaan program dimulai dari SKL sampai sosialisasi, 2. pelaksanaan diterapkan dalam dua basis; kelas dan sekolah, 3. peran warga sekolah sebagai pengawas, pembina dan pelaksana, 4. faktor penghambat dan pendukung ialah pada peserta didik, guru, fasilitas serta keterlibatan pihak komite sekolah dan orang tua. Sementara Desy Nurlaida Khotimah (2019) mengkaji tentang *Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) melalui Kegiatan 5s di Sekolah Dasar*, dengan temuan kegiatan 5s dapat memberi pengaruh yang berbeda terhadap karakter peserta didik. Peserta didik lebih mampu menghargai guru dan teman di sekitarnya dengan adanya program 5s ini. Cara penerapannya sangat sederhana sekali namun dampaknya sangat luar biasa bagi peserta didik itu sendiri. Sementara Ravhi Pertiwi, Yudhie Suchyadi, Sumardi, dan Rukmini (2019) mengkaji tentang *Implementasi Program Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Negeri Lawanggitung 01 Kota Bogor*, dengan temuan implementasi program pendidikan karakter melalui budaya sekolah di SDN Lawanggitung 01 terealisasi melalui penanaman nilai-nilai karakter pada lapisan artifak dalam budaya sekolah yaitu melalui penyediaan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung berbagai aktivitas penghuni sekolah pada program yang sudah direncanakan maupun yang dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Program-program tersebut didesain untuk dapat membentuk karakter siswa melalui aktivitas-aktivitas di sekitar lingkungan sekolah yang telah dibentuk sedemikian rupa sehingga baik secara sadar maupun tidak sadar siswa telah terbiasa dengan nilai-nilai karakter yang direncanakan oleh sekolah.

2. Balai Latihan Kerja

Kajian mengenai Balai Latihan Kerja sudah dilakukan oleh para akademisi, seperti yang dilakukan oleh Fahrani Yulzain dan Jumiati (2019), Ami Ade Maesyarah (2018), Nur Afifatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum (2021), dan Azima Dimiyati (2018).

Fahrani Yulzain dan Jumiati (2019) mengkaji tentang *Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*. Dengan hasil UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Padang Pariaman sangat efektif dalam peningkatan kualitas tenaga kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Padang Pariaman dalam peningkatan kualitas tenaga kerja ditandai dengan karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan kebijakan serta praktik manajemen. (Yulzain, 2019). Sementara Ami Ade Maesyarrah (2018) mengkaji tentang *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)*. Dengan hasil peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, hal ini bisa dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda cuma satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tapi meskipun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, alibilities sudah bisa terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja jadi lebih terampil, dan Albillites (loyalitas, kerjasama. kedisiplin, tanggung jawab) tenaga kerja meningkat, dan tenaga kerja bisa bekerja sesuai dengan bidangnya yang sesuai dengan prinsip syariah (Maesyarrah, 2018). Sementara Nur Afifatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum (2021) mengkaji tentang *Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan)*. Dengan hasil penelitian ini mengatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi efektivitas antara lain karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja/pegawai, kebijakan dan praktik manajemen. Terdapat sarana dan prasarana di dalam pelatihan merupakan hal yang harus diperhatikan ketika menilai keefektivitasan suatu instansi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan cukup efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Pasuruan (Zumaroh, 2021). Sedangkan Azima Dimiyati (2018) mengkaji tentang *Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat*. Dengan hasil penelitian ini yaitu UPTD BLK Bandar Lampung sudah maksimal dalam memberikan pelatihan, baik instruktur, sarana alat-alat pelatihan sebagian besar tercukupi, dan peserta pelatihan dapat menguasai materi yang diberikan selama pelatihan serta lulus dengan mendapatkan sertifikat keahlian sesuai kejuruan. Namun demikian peneliti menilai bahwa pelatihan di UPTD BLK kurang efektif karena masih terdapat peserta pelatihan yang setelah lulus masih menganggur, ada yang bekerja tapi tidak sesuai dengan kejuruan yang di latih selama mengikuti pelatihan. Peneliti beranggapan bahwa hal itu terjadi kerana kurang ketatnya seleksi penerimaan peserta yaitu dari kesungguhan serta alasan peserta memilih kejuruannya, dan pengawasan atau monitoring kepada peserta pelatihan yang telah lulus pelatihan (Dimiyati, 2018).

3. Peningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kajian mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia juga telah dilakukan oleh banyak akademisi, di antaranya oleh Etri Meisari (2017), Indri Dora Wati (2021), Agnes Mutia Sari (2021)

Etri Meisari (2017) mengkaji tentang *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi : Pada*

UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Pada Tahun 2011-2015). Hasil penelitian ini bahwa di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM tapi tidak berpengaruh terhadap penurunan jumlah angka pengangguran, hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja yang makin meningkat pada tahun 2015 sebesar 730.251, sedangkan jumlah angka pengangguran pada tahun 2015 sebesar 48.787. Semestinya semakin tinggi angka tenaga kerja jumlah pengangguran pun semakin berkurang sehingga BLK dapat dikatakan berpengaruh dalam penurunan angka pengangguran (Meisari, 2017). Sementara Indri Dora Wati (2021) tentang Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung). Bahwa hasil dari penelitian ini, bisa diketahui bahwa (1) peran pelatihan kerja yang diselenggarakan UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam perencanaan peningkatan sumber daya manusia yaitu, dengan melakukan Training Need Analysis atau survey ke perusahaan sekitar, juga mengadakan pelatihan kepada instruktur untuk meningkatkan kemampuan instruktur dengan kegiatan BIMTEK, serta memperhatikan peralatan yang digunakan saat kegiatan pelatihan. (2) dengan pelatihan kerja tersebut bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meringankan para pencari kerja dan pengangguran untuk mengasah keterampilan mereka. Hal ini dilaksanakan agar mereka bisa bekerja dengan layak yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. (3) pengembangan yang dilakukan yaitu dengan membuka beberapa jurusan sesuai yang diminati calon peserta. Hal ini dilakukan agar seseorang mempunyai kemampuan untuk bisa meningkatkan kemampuan yang dimiliki supaya lebih berkualitas, sehingga bisa meningkatkan ekonomi mereka dengan baik dan layak (Wati, 2021). Sementara Agnes Mutia Sari (2021) mengkaji tentang Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di

Kabupaten Tulungagung. Bahwa Hasil dari penelitian ini adalah (1) selama proses pelatihan serta tata cara penyampaian materi di UPT BLK Tulungagung memakai standar dari kementerian tenaga kerja yaitu SKKNI (Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). UPT BLK Tulungagung memakai metode 30% teori dan 70% praktik, dengan hal ini maka peserta pelatihan bakal lebih mudah menyerap ilmu yang telah diajarkan. (2) peran dari UPT BLK Tulungagung pada penempatan kerja peserta pelatihan setelah lulus dari BLK boleh dikatakan telah berjalan dengan baik dan efektif. UPT BLK Tulungagung bekerjasama dengan perusahaan mitra kerja yang unggulan serta menjalar hampir diseluruh wilayah di Indonesia. (3) dari wawancara dengan 12 responden tentang peran UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas para peserta pelatihannya, seluruh responden tersebut memaparkan bahwa keterampilan mereka meningkat sedikit demi sedikit dan juga ada yang mengungkapkan bahwa keahliannya meningkat secara signifikan (Sari, 2021).

Dari ketiga pembagian kelompok kajian pustaka yang telah dipaparkan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa tema bagian pertama mengkaji tentang implementasi program penguatan pendidikan karakter oleh pihak sekolah. Tema bagian kedua membahas tentang Balai Latihan Kerja yang memfokuskan pada keefektivitasan BLK. Tema ketiga membahas tentang peningkatan sumber daya manusia yang berlokus pada Balai Latihan Kerja. Jika dalam penelitian-penelitian diatas ketiga tema penting tersebut masih terpisah, maka dalam penelitian yang dilakukan penulis, terkait implementasi program, Balai Latihan Kerja, dan Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan sama-sama diangkat dan menjadi satu fokus utama pada penelitian ini. Selain itu terdapat pembaharuan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Kebaharuan dari penelitian adalah objek dan teori yang digunakan penelitiannya agar berkontribusi memperkuat penelitian yang sudah ada. Maka dari itu, untuk meminimalisir plagiasi

yang ada maka penelitian yang dilakukan peneliti mengangkat dengan judul, objek, dan rumusan masalah yang berbeda.

F. Definisi Konseptual

1. Implementasi

Implementasi merupakan suatu pelaksanaan atau tindakan dari sebuah rencana yang telah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan apabila perencanaan telah dianggap sempurna. Menurut Nurudin Usman, implementasi adalah berpijak pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya suatu mekanisme dalam sistem, implementasi bukan hanya aktivitas, tetapi juga kegiatan yang telah direncanakan dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002).

Implementasi dilakukan setelah perencanaan dianggap fix. Implementasi berasal dari bahasa inggris *Implement* yang berarti melaksanakan, atau juga bisa diartikan sebagai pelaksanaan (Mulyasa, 2013). Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan antara tindakan dan proses interaksi antar tujuan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan sebagai pelaksana birokrasi yang efektif (Guntur, 2004). Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah kegiatan yang telah direncanakan dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2. Balai Latihan Kerja

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pengertian Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat penyelenggaraan jalannya pelatihan kerja bagi anggota pelatihan kerja. Peserta pelatihan akan memperoleh jenis keterampilan kerja tertentu yang akan menjadi prasyarat untuk kemudian memasuki dunia kerja atau bisa berwirausaha. (Yulzani, 2019)

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tersedia di setiap daerah.

UPT ini memberikan *training* bagi masyarakat, pendidikan, yayasan daerah dan lembaga pemerintah baik swasta ataupun negeri. Target pokok BLK yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kecakapan serta kompetensi dari peserta dengan keahlian penguasaan yang berbeda, oleh karena itu setelah selesai dari pelatihan BLK diharapkan peserta dapat menempati lowongan kerja terlebih dapat berwirausaha.

- Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

a.) Fungsi

Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pelatihan untuk menyampaikan, mendapat dan menumbuhkan keahlian, kretivitas, kepatuhan, prinsip kerja serta etos kerja yang pelaksanaannya mengutamakan praktik dibanding teori. Balai Latihan Kerja ini menyediakan pelatihan untuk melatih orang-orang yang putus sekolah. Keberadaan Balai Latihan Kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membentuk masyarakat yang berkemampuan tinggi serta berkualitas. (Miftah, 2020)

Balai Latihan Kerja memiliki kemampuan inti sebagai berikut:

1. Membuat rancangan pelatihan.
2. Menyelenggarakan pelatihan serta uji keahlian.
3. Menyediakan progam pemasaran, fasilitas manufaktur, layanan pelatihan, dan layanan informasi pelatihan.
4. Menjaga pelatihan serta praktik pelaporan.
5. Menangani masalah administrasi serta anggaran.

b.) Tujuan Balai Latihan Kerja

1. Menambah daya produksi pekerja di desa maupun di tepi kota.
2. Perluasan wilayah usaha serta peluang kerja.
3. Meciptakan pelatihan produksi dan tes kecakapan.
4. Memberdayakan serta menumbuhkan dorongan berwirausaha.
5. Peningkatan inspirasi serta jiwa independen. (Maesyarah, 2018)

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 07/MEN/IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Pasal 76 dan 77 berikut adalah kedudukan, tugas dan fungsi BLK:

i. Pasal 76.

Balai latihan kerja industri mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan dibidang pelatihan kerja industri.

ii. Dalam melaksanakan tugas seperti yang dimaksud dalam pasal 76, Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:

- (a) Penyusunan rencana, program dan anggaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (b) Pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi di bidang pelatihan industri.
- (c) Pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (d) Koordinasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.
- (e) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.
- (f) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah.

3. Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai mengatakan, sumber daya manusia merupakan pribadi yang siap, ambisius dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi. Demikian pula sumber daya manusia adalah salah satu komponen input yang bersama dengan berbagai komponen lain seperti modal, bahan,

mesin, serta metode/teknologi yang dirombak menjadi output dalam bentuk barang dalam proses manajemen atau layanan untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2004).

a.) Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada dua strategi dalam jenis pengembangan ini, diantaranya:

1.) Pelatihan di tempat kerja

Aturan dalam menerapkan metodologi pelatihan di tempat kerja yaitu mentransfer informasi pekerja yang ada, kompeten dan berkualitas kepada pekerja yang terkini. *Training* di tempat kerja mencakup strategi peningkatan sumber daya manusia yang tidak resmi, dan memungkinkan calon tenaga kerja memahami tugas mereka dan menyelesaikannya dalam kehidupan nyata (Mondy, 2008)

2.) Pelatihan diluar tempat kerja

Pelatihan diluar pekerjaan ini bermaksud supaya bisa menambah pengetahuan serta kecakapan calon tenaga kerja sehingga mereka bisa melaksanakan norma kerja dengan tepat. Diluar tujuan itu, ada hal lain, khususnya untuk menciptakan pemikirn-pemikiran inovatif yang selanjutnya bisa dimanfaatkan dalam lingkungan kerja. Ada dua jenis pelatihan diluar pekerjaan:

1. Simulasi, merupakan pelatihan pertama dengan peralatan atau mesin di lingkungan yang akurat.
2. Penyajian informasi, merupakan moderator memperkenalkan data dan informasi kepada yang dwawancarai secara langsung atau lisan. Model yang biasanya berlangsung adalah ceramah, seminar, presentasi, video dan lainnya. (Sedarmayatri, 2016)

b.) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.) Manfaat bagi instansi

Program *training* serta program peningkatan sumber daya manusia memiliki tujuh keuntungan:

1. Dapat membangun efesiensi tenaga kerja institusi. Hal tersebut bisa terjadi karena tidak adanya penghambur-hamburan, karena ada

kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan, peningkatan partisipasi antar unit kerja yang melakukan berbagai hal yang berbeda dan bukan hal-hal khusus, tercapainya tujuan suatu institusi sebagai hasil pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan sehingga institusi dapat bergerak secara keseluruhan yang terikat.

2. Terwujudnya hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan, termasuk penguatan, komunikasi berbasis watak yang tumbuh secara utuh dari psikis ataupun realita, dan silih menghormati serta membagikan peluang potensial terhadap pegawai agar berperan dan berasumsi dengan imajinatif.

3. Pertimbangan bisa diputuskan dengan pesat mengingat wakil-wakil yang dicakup merupakan pekerja yang bertanggung jawab sehingga tidak hanya diawasi atasan saat melakukan tugas fungsional.

4. Tanggung jawab sepenuhnya dari asosiasi dapat menimbulkan ekspansi semangat kepada perwakilan asosiasi.

5. Penggunaan gaya manajemen dan keterlibatan dapat membangkitkan pikiran terbuka.

6. Korespondensi yang lancar dan layak membuatnya lebih mudah untuk mengetahui pendekatan dan tugas hierarkis.

7. Rasa solidaritas dan hubungan keluarga dapat diwujudkan melalui kompromi praktis. (Mamik, 2016)

2.) Manfaat bagi karyawan

1. Memudahkan karyawan untuk memutuskan.
2. Memudahkan dalam menangani masalah yang dihadapi pekerja.
3. Faktor asimilasi dan faktor multivisional.
4. Meningkatkan keterampilan pekerja dan menjadikan mereka kekuatan pendorong untuk perbaikan lebih lanjut.
5. Dapat meningkatkan rasa percaya diri dengan mempersiapkan pegawai untuk menghadapi stress, konflik dan frustrasi.
6. Dengan informasi yang tersedia, para pegawai memiliki akses ke berbagai program pengembangan pribadi.

7. Peningkatan pemenuhan pekerjaan.
8. Menjadikan percaya diri yang lebih dan mengapresiasi diri sendiri atas pencapaiannya.
9. Derajat otonom pekerja semakin tinggi.
10. Pekerjaan baru dikemudian hari dapat diselesaikan dengan lancar dan menghapus rasa takut. (Mamik, 2016)

4. Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

a. Konsep Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

Penelitian ini memanfaatkan teori fungsionalisme struktural. Teori fungsionalis masyarakat dicirikan sebagai kerangka sosial yang tersusun atas bagian-bagian atau komponen yang silih berhubungan serta sepadan. Dengan asumsi apabila perubahan terjadi dalam satu bagian, itu juga bakal membawa perubahan terhadap komponen lainnya. (Ritzer, 2003).

Teori Fungsionalisme Struktural Parsons ini termotivasi dari gagasan beberapa tokoh, seperti Durkheim, Weber, Freud, serta yang paling berpengaruh dalam teori ini ialah Pareto. Karena dalam pandangan Pareto ini terkait masyarakat yang dilihat melalui jalinan sistem, selain itu konsep Pareto yang sistematis tentang masyarakat ini dilihat sebagai sistem yang ada dalam sebuah keserasian, yakni kesatuan yang saling bergantung, sehingga satu saja perubahan terjadi itu dapat merubah bagian yang lainnya serta dilebur dengan pemikiran Comte, Durkheim, dan Spencer, mereka menganalogikan masyarakat dengan organisme, dan memaikan peran sentral dalam pengembanagan teori tersebut. Dari pengaruh pemikiran beberapa tokoh inilah parsons terkenal dengan teori Fungsionalisme Struktural.

b. Asumsi Dasar Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

Asumsi dasar teori fungsional struktural masyarakat berarti sesuatu sistem yang terdiri atas bagian – bagian ataupun elemen yang silih berhubungan serta melekat dalam penyeimbang. Masyarakat dipandang

selaku sistem yang dimana komponen sosialnya terintegrasi jadi satu, dan tiap-tiap mempunyai peran yang berlainan namun silih berkaiatan serta dapat menghasilkan consensus dan keteraturan sosial di seluruh elemen, yang hendak menyesuaikan dengan baik terhadap transformasi internal serta eksternal oleh masyarakat itu sendiri (Ritzer G. d., 2007). Teori Fungsionalisme structural juga terpengaruh dari teori sistem umum yang dimana pendekatannya diangkat dari ilmu alam, yang memusatkan tentang cara-cara mengorganisasikan serta menjaga suatu sistem. Fungsionalisme Struktural ini pada prinsipnya membahas sebagian konsep, akan tetapi lebih pada konsep fungsi dan konsep struktur (Kinloch, 2009).

Bagi teori struktural fungsional, struktur sosial serta pranata sosial terletak dalam suatu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian ataupun elemen-elemen yang silih berhubungan serta melekat dalam penyeimbang. Maka, bisa dibilang bahwa fungsional struktural memfokuskan pada keseimbangan serta menyisihkan konflik serta perubahan-perubahan yang terjadi. Anggapan pokoknya bahwa tiap susunan dalam sistem sosial, fungsioanl terhadap yang lain begitupula kebalikannya apabila salah tidak fungsional sehingga struktur tidak terselip atau lenyap dengan sendirinya. Dalam proses lebih lanjut teori fungsional struktural tumbuh sesuai dengan pemikiran para penganut fungsional struktural itu sendiri.

c. AGIL dalam Gagasan Talcott Parsons

Sepanjang hidupnya, Parsons telah menerbitkan banyak karya teoritis. Dalam buku terakhirnya, teori fungsionalisme struktural Parsons membagi sistem “tindakan”nya yang terkenal menjadi empat imperatif fungsional, yakni desain AGIL. Dalam AGIL, fungsi merupakan sekumpulan kegiatan yang dirancang agar dapat memenuhi satu atau lebih persyaratan sistem. Agar dapat berkukuh hidup, sistem mesti melaksanakan skema AGIL (Ritzer, 2004) :

- a. Adaptasi (*Adaptation*), sistem perlu merespon tuntutan situasional dari luar. Dia mesti menyesuaikan keadaan sekitar, menyesuakannya dengan kepentingan. Dalam hal ini peserta pelatihan harus bisa menyesuaikan dengan lingkungan BLK dengan segala alat dan infrastruktur yang ada, agar dalam pelaksanaan pelatihan bisa terserap dengan baik serta mudah dipahami materi yang disampaikan oleh pemateri.
- b. Pencapaian tujuan (*Goal attainment*), sistem mesti mengartikan dan menggapai tujuan awal. Selain itu sistem harus dapat menganalisa tujuannya dengan jelas, supaya nantinya tujuan tersebut bisa tercapai dengan baik. Pemateri dari BLK harus bisa menyampaikan materi dengan baik dan jelas kepada peserta pelatihan BLK agar dapat dipahami dan diterapkan nantinya oleh peserta pelatihan.
- c. Integrasi (*Integration*), sistem perlu memediasi jalinan antara pihak-pihak selaku bagian penyusunnya. Itu mesti menentukan kaitan antara tiga perintah fungsional (A, G, L). Integrasi disini merupakan solidaritas sosial dari ketiga unsur imperatif sosial tersebut (A, G, L) yang membentuk serta berperan sesuai dengan posisi dan statusnya sendiri-sendiri yang terikat satu dengan lainnya. Peneliti berharap bisa bekerjasama dengan pihak BLK dan pihak lainnya agar dapat terjalin komunikasi yang baik dan terhindar dari konflik yang tidak diinginkan nantinya. Dengan menjalin kerjasama yang baik dengan pihak BLK sebagai fasilitator penyampaian materi program pelatihan setiap kejuruan dengan baik sehingga nantinya akan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.
- d. Latensi (*Latency*), sistem harus sama-sama mencukupi, menjaga, dan memperbaiki motivasi seseorang serta sistem kebiasaan yang membuat dan menjaga dorongan itu. Selama kehidupan bermasyarakat itu haruslah ada latensi atau pemelihan pola yang sudah ada, yaitu tiap masyarakat perlu melindungi, meluruskan, baik motivasi seseorang ataupun pola budaya yang menciptakan dan

menjaga motivasinya. Dalam hal ini pihak BLK mampu memotivasi peserta pelatihan agar nantinya bisa memahami dan mempraktekan materi yang telah mereka dapat agar dapat mencapai tujuan bersama.

Pola skema AGIL Parsons dibuat untuk bisa diterapkan pada semua level sistem teorisnya. Parsons menjabarkan keempat sistem tindakan bagaimana Parsons memanfaatkan AGIL. Organisme perilaku merupakan sistem tindakan yang memproses fungsi adaptif dengan mengadaptasi dan mengubah dunia luar. Sistem kepribadian berfungsi dengan mendefinisikan tujuan sistem dan memobilisasi sumber daya yang digunakan untuk mencapainya. Sistem sosial berurusan dengan fungsi integrasi dengan mengontrol bagian-bagian yang menjadi komponennya, dan akhirnya, sistem budaya melakukan fungsi latensi dengan melengkapi aktor dengan nilai serta norma yang memotivasi tindakan mereka (Ritzer, 2004).

Semua tingkat pada sistem teori parsons menggunakan desain skema AGIL. Dalam bahasa empat sistem tindakan, parsons memakai skema AGIL.

- | | |
|--------------------|--|
| Organisme perilaku | : Sebuah sistem perilaku yang melakukan guna menyesuaikan diri dengan membiasakan diri dengan serta mengibah area eksternal. |
| Sistem kepribadian | : Berperan dalam mencapai tujuan dengan menetapkan tujuan sistem serta kelancaran sumber daya yang tersedia guna mencapainya. |
| Sistem sosial | : Mengatasi peranan integrasi dengan mengatur bagian yang jadi komponennya. |
| Sistem struktural | : Melakukan peranan pemeliharaan pola dengan memberi peserta seperangkat norma serta nilai agar memotifasi mereka guna berperan. |

Pengaruh teori fungsionalisme struktural merupakan adanya anggapan kesesuaian antara struktur sosial dan kehidupan biologis untuk adanya keseimbangan dan ketertiban di masyarakat.

Anggapan dasar teori fungsionalisme struktural, yakni jika masyarakat dikoordinasikan berdasarkan pada konvensi di antara anggotanya terkait nilai sosial tertentu yang dapat menanggulangi perbandingan mereka, sehingga masyarakat merupakan pola yang terkonsolidasi secara fungsional dalam sesuatu penyeimbang. Maka dari itu, masyarakat merupakan kumpulan skema sosial yang silih bergantung serta terkait satu dengan lainnya.

Dengan menggunakan teori fungsionalisme structural parsons, sebuah sistem agar semua komponennya bisa seimbang dan dapat menjalankan perannya dengan baik haruslah mempunyai empat syarat skema AGIL Talcott Parsons tersebut, fungsi dari empat syarat tersebut didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang ditujukan pada pencapaian kebutuhan dari suatu sistem tersebut. Dalam hal ini pilar selaku suatu struktur sosial yang terdiri dari komponen yang berbeda-beda. Pencapaian yang diharapkan oleh pilar yaitu memberikan pelatihan kepada para peserta pelatihan agar nantinya bisa meningkatkan *skill* yang dimiliki sebelum memasuki dunia kerja. Untuk menjalankan perannya dalam memberikan materi, pilar harus mempunyai keempat syarat tersebut. Dimana pilar dapat beradaptasi dengan lingkungan dimana program yang dijalankannya, dengan tujuan agar para peserta pelatihan nantinya bisa mendapat bekal dari materi pelatihan untuk membuka usaha sendiri atau memasuki dunia kerja.

G. Metode Penelitian

Dalam suatu riset, metode memiliki peranan yang sangat berarti sehingga bisa menggapai tujuan riset yang diinginkan.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam riset ini merupakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Riset kualitatif yaitu penelitian yang memiliki tujuan guna memahami suatu kejadian terikat apa yang dialami oleh subjek riset seperti perilaku, pandangan, dorongan serta tindakan dengan teknik mendeskripsikan dalam suatu perkata serta bahasa (Moleong, 2001). Sementara itu pendekatan deskriptif merupakan suatu riset yang menjelaskan peristiwa ataupun indikasi tertentu (Sudjono, 2006).

Secara universal metode penelitian didefinisikan selaku metode ilmiah guna memperoleh informasi yang akurat yang bertujuan untuk ditemui, diperluas serta ditegaskan sesuatu pemahaman tertentu sehingga pada kesempatannya bisa digunakan untuk menguasai, mengatasi serta dapat mencegah suatu permasalahan di dalam aspek pembelajaran (Sugiyono, 2014). Dalam riset ini, peneliti memanfaatkan jenis penelitian lapangan, dimana peneliti berpartisipasi langsung ke lokasi Balai Latihan Kerja kabupaten kendal untuk memperoleh data.

2. Sumber Data

Berlandaskan sumbernya, data bisa dipecah jadi dua, antara lain:

a.) Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari orang ataupun obyek yang diteliti. Informan dalam hal ini merupakan orang yang memahami objek serta bertanggungjawab terhadap pemaparan suatu objek. Seluruh informasi didapat dengan mengaplikasikan wawancara terhadap Kepala UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kendal, Pengelola Pelatihan, peserta dan alumni pelatihan BLK kabupaten Kendal.

b.) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dirangkai atau diterbitkan kepada individu maupun lembaga selain dari penelitian itu sendiri. Data itu berasal dari buku dan jurnal (Kartono, 1989). Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan data yang bersumber dari jurnal dan buku sebagai rujukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam riset ini teknik yang digunakan peneliti guna memutuskan informan ialah dengan memakai teknik *Snowball Sampling*, dimana dengan penggunaan snowball sampling ini agar dapat mendapatkan informan utama yang pastinya mempunyai banyak data. Agar tercapainya suatu riset, sehingga dibutuhkan informasi yang memiliki kesahihan tinggi. Ada pula tata cara yang peneliti pakai guna mendapatkan data-data, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Selaku metode ilmiah, observasi dimaksudkan untuk peninjauan serta penulisan atas penataan kejadian-kejadian yang diteliti (Hadi, 1992). Cara metode ini bekerja yaitu dengan berhubungan langsung di lapangan serta menganalisis dan menyalin data ataupun kejadian yang berkaitan dengan objek riset. Metode yang dipakai yaitu observasi, dimana peneliti hendak ikut serta langsung dalam kegiatan apa saja yang dikerjakan oleh informan yang diteliti (Soehadha, 2008).

b. *Interview* (Wawancara)

Metode wawancara merupakan penggabungan data dengan memberikan pertanyaan terhadap informan ataupun orang-orang yang diwawancarai. Wawancara memiliki beberapa tujuan antara lain perihal individu, peristiwa aktivitas, instansi, *feeling*, dorongan serta yang lainnya (Moleong, 2001). Wawancara ditujukan untuk subjek riset peserta BLK kabupaten Kendal, sehingga informasi serta seluruh data yang berkaitan dengan riset ini bisa di dapatkan dengan baik. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan mengaitkan narasumber yang dikira berkedudukan penting selama jalannya pengumpulan informasi yaitu: pemimpin dan pengelola,

peserta dan alumni pelatihan BLK serta individu yang berpengaruh di dalam aktivitas BLK kabupaten Kendal.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu aktivitas pemberkasan data lewat pencarian dokumen yang diujalakan. Metode tersebut dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen baik berupa foto, gambar, tertulis ataupun objek-objek lain yang berhubungan dengan penelitian (Widodo, 2017). Pada riset ini tata cara dokumentasi merupakan penyempurna informasi yang diperoleh dari tata cara observasi serta wawancara yang melingkupi gambar-gambar, notulen pertemuan serta yang akan digunakan referensi untuk memperbanyak infoemasi. Peneliti mencoba mendokumentasikan aktivitas yang dilakukan pihak-pihak yang ada di BLK kabupaten Kendal.

4. Teknik Analisis Data

Metode kualitatif digunakan untuk teknik analisis data dalam riset ini, yaitu dengan menelaah informasi yang diawali dengan mendalami segala informasi yang tersaji pada bermacam sumber informasi yang terhimpun, memahami informasi, mengkaji, mengurutkan dalam satu satuan yang selanjutnya dikelompokkan pada langkah selanjutnya dan mengecek kesahan serta mengartikan dengan analisa serasi dengan kapasitas daya penulis untuk membuat kesimpulan (Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 2001).

Dalam menganalisis data riset kualitatif, yaitu dengan mencerna informasi yang sudah didapat sepanjang riset dengan metode semacam mengorganisasikan informasi, menyortirnya menjadi satuan yang dapat dikelola, serta mendapatkan apa yang penting. Untuk menganalisis data riset ini, peneliti mengenakan analisis Miles dan Huberman (1992). Analisis terdiri dari tiga alur tahapan:

1. Reduksi Data

Data yang didapat disajikan dalam bentuk laporan rinci, kemudian isi pokoknya direduksi, dirangkum dan diorganisasikan dengan fokus pada isu-isu penting

2. Penyajian Data

Data yang didapat dikelompokkan berdasarkan subjek sehingga peneliti dapat lebih mudah melihat pola hubungan antara satu data dengan data lainnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan tersebut akan dijadikan untuk data pokok dalam jalannya riset, yang divalidasi dan digabungkan dengan teori-teori yang relevan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang akan disusun secara terstruktur. Adapun beberapa bagian yang terdiri dari sub-sub bab. Berikut ini adalah sistematika penulisan skripsi.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II IMPLEMENTASI, BALAI LATIHAN KERJA, SUMBER DAYA MANUSIA, DAN TEORI FUNGSIONALISME STRUKTURAL TALCOTT PARSONS

Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisis data, yang meliputi: konsep implementasi, konsep Balai Latihan Kerja, konsep sumber daya manusia, dan teori fungsionalisme struktural Talcott Parsons.

BAB III GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi tentang gambaran umum terkait lokus penelitian dan profil Balai Latihan Kerja Kendal.

BAB IV IMPLEMENTASI PROGRAM-PROGRAM PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA KENDAL

Bab ini berisi tentang deskripsi dan analisis data yang berkaitan dengan implementasi program-program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal, yang meliputi: penerimaan peserta dan pelaksanaan pelatihan.

BAB V DAMPAK BALAI LATIHAN KERJA DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN KENDAL

Bab ini berisi tentang deskripsi dan analisis data terkait dengan dampak Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di kabupaten Kendal, yang meliputi: dampak pengetahuan dan dampak ekonomi.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari peneliti. Kesimpulan merupakan abstraksi hasil peneliti, baik yang berupa jawaban teoritis maupun empiris terhadap masalah yang diteliti. Sedangkan saran adalah masukan atau pandangan peneliti terhadap berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisi daftar sumber yang menjadi referensi yang digunakan peneliti dalam penyusunan laporan penelitian.

BAB II

**IMPLEMENTASI, BALAI LATIHAN KERJA, SUMBER DAYA
MANUSIA DAN TEORI FUNGSIONALISME STRUKTURAL TALCOTT
PARSONS**

A. Implementasi, Balai Latihan Kerja dan Sumber Daya Manusia

1. Implementasi

Implementasi merupakan suatu pelaksanaan atau tindakan dari sebuah rencana yang telah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan apabila perencanaan telah dianggap sempurna. Menurut Nurudin Usman, implementasi adalah berpijak pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya suatu mekanisme dalam sistem, implementasi bukan hanya aktivitas, tetapi juga kegiatan yang telah direncanakan dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002).

Implementasi dilakukan setelah perencanaan dianggap *fix*. Implementasi berasal dari bahasa Inggris *Implement* yang berarti melaksanakan, atau juga bisa diartikan sebagai pelaksanaan (Mulyasa, 2013). Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan antara tindakan dan proses interaksi antar tujuan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan sebagai pelaksana birokrasi yang efektif (Guntur, 2004). Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah kegiatan yang telah direncanakan dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2. Balai Latihan Kerja

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pengertian Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat penyelenggaraan jalannya pelatihan kerja bagi anggota pelatihan kerja. Peserta pelatihan akan memperoleh jenis keterampilan kerja tertentu yang akan menjadi prasyarat untuk kemudian memasuki dunia kerja atau bisa berwirausaha. (Yulzani, 2019)

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tersedia di setiap daerah. UPT ini memberikan *training* bagi masyarakat, pendidikan, yayasan daerah dan lembaga pemerintah baik swasta ataupun negeri. Target pokok BLK yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kecakapan serta kompetensi dari peserta dengan keahlian penguasaan yang berbeda, oleh karena itu setelah selesai dari pelatihan BLK diharapkan peserta dapat menempati lowongan kerja terlebih dapat berwirausaha.

- Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

a.) Fungsi

Balai Latihan Kerja berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pelatihan untuk menyampaikan, mendapat dan menumbuhkan keahlian, kretivitas, kepatuhan, prinsip kerja serta etos kerja yang pelaksanaannya mengutamakan praktik dibanding teori. Balai Latihan Kerja ini menyediakan pelatihan untuk melatih orang-orang yang putus sekolah. Keberadaan Balai Latihan Kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membentuk masyarakat yang berkemampuan tinggi serta berkualitas. (Miftah, 2020)

Balai Latihan Kerja memiliki kemampuan inti sebagai berikut:

1. Membuat rancangan pelatihan.
2. Menyelenggarakan pelatihan serta uji keahlian.
3. Menyediakan progam pemasaran, fasilitas manufaktur, layanan pelatihan, dan layanan informasi pelatihan.
4. Menjaga pelatihan serta praktik pelaporan.
5. Menangani masalah administrasi serta anggaran.

b.) Tujuan Balai Latihan Kerja

1. Menambah daya produksi pekerja di desa maupun di tepi kota.
2. Perluasan wilayah usaha serta peluang kerja.
3. Meciptakan pelatihan produksi dan tes kecakapan.

4. Memberdayakan serta menumbuhkan dorongan berwirausaha.
5. Peningkatan inspirasi serta jiwa independen. (Maesyarah, 2018)

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 07/MEN/IV/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Pasal 76 dan 77 berikut adalah kedudukan, tugas dan fungsi BLK:

- i. Pasal 76.

Balai latihan kerja industri mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerjasama kelembagaan dibidang pelatihan kerja industri.

- ii. Dalam melaksanakan tugas seperti yang dimaksud dalam pasal 76, Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:

- (a) Penyusunan rencana, program dan anggaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (b) Pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi di bidang pelatihan industri.
- (c) Pelayanan konsultasi, promosi dan pemasaran di bidang pelatihan kerja industri.
- (d) Koordinasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.
- (e) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri.
- (f) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah.

3. Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai mengatakan, sumber daya manusia merupakan pribadi yang siap, ambisius dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi. Demikian pula sumber daya manusia adalah salah satu komponen input yang bersama dengan berbagai komponen lain seperti modal, bahan, mesin, serta metode/teknologi yang dirombak menjadi output dalam bentuk barang dalam proses manajemen atau layanan untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2004).

a.) Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada dua strategi dalam jenis pengembangan ini, diantaranya:

1.) Pelatihan di tempat kerja

Aturan dalam menerapkan metodologi pelatihan di tempat kerja yaitu mentransfer informasi pekerja yang ada, kompeten dan berkualitas kepada pekerja yang terkini. *Training* di tempat kerja mencakup strategi peningkatan sumber daya manusia yang tidak resmi, dan memungkinkan calon tenaga kerja memahami tugas mereka dan menyelesaikannya dalam kehidupan nyata (Mondy, 2008)

2.) Pelatihan diluar tempat kerja

Pelatihan diluar pekerjaan ini bermaksud supaya bisa menambah pengetahuan serta kecakapan calon tenaga kerja sehingga mereka bisa melaksanakan norma kerja dengan tepat. Diluar tujuan itu, ada hal lain, khususnya untuk menciptakan pemikirn-pemikiran inovatif yang selanjutnya bisa dimanfaatkan dalam lingkungan kerja. Ada dua jenis pelatihan diluar pekerjaan:

1. Simulasi, merupakan pelatihan pertama dengan peralatan atau mesin di lingkungan yang akurat.
2. Penyajian informasi, merupakan moderator memperkenalkan data dan informasi kepada yang diwawancarai secara langsung atau lisan. Model yang biasanya berlangsung adalah ceramah, seminar, presentasi, video dan lainnya. (Sedarmayantri, 2016)

b.) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.) Manfaat bagi instansi

Program *training* serta program peningkatan sumber daya manusia memiliki tujuh keuntungan:

1. Dapat membangun efisiensi tenaga kerja institusi. Hal tersebut bisa terjadi karena tidak adanya penghambur-hamburan, karena ada kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan, peningkatan partisipasi antar unit kerja yang melakukan berbagai hal yang berbeda dan bukan hal-hal khusus, tercapainya tujuan suatu institusi sebagai hasil pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan sehingga institusi dapat bergerak secara keseluruhan yang terikat.

2. Terwujudnya hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan, termasuk penguatan, komunikasi berbasis watak yang tumbuh secara utuh dari psikis ataupun realita, dan silih menghormati serta membagikan peluang potensial terhadap pegawai agar berperan dan berasumsi dengan imajinatif.

3. Pertimbangan bisa diputuskan dengan pesat mengingat wakil-wakil yang dicakup merupakan pekerja yang bertanggung jawab sehingga tidak hanya diawasi atasan saat melakukan tugas fungsional.

4. Tanggung jawab sepenuhnya dari asosiasi dapat menimbulkan ekspansi semangat kepada perwakilan asosiasi.

5. Penggunaan gaya manajemen dan keterlibatan dapat membangkitkan pikiran terbuka.

6. Korespondensi yang lancar dan layak membuatnya lebih mudah untuk mengetahui pendekatan dan tugas hierarkis.

7. Rasa solidaritas dan hubungan keluarga dapat diwujudkan melalui kompromi praktis. (Mamik, 2016)

2.) Manfaat bagi karyawan

1. Memudahkan karyawan untuk memutuskan.
2. Memudahkan dalam menangani masalah yang dihadapi pekerja.
3. Faktor asimilasi dan faktor multivisional.

4. Meningkatkan keterampilan pekerja dan menjadikan mereka kekuatan pendorong untuk perbaikan lebih lanjut.
5. Dapat meningkatkan rasa percaya diri dengan mempersiapkan pegawai untuk menghadapi stress, konflik dan frustrasi.
6. Dengan informasi yang tersedia, para pegawai memiliki akses ke berbagai program pengembangan pribadi.
7. Peningkatan pemenuhan pekerjaan.
8. Menjadikan percaya diri yang lebih dan mengapresiasi diri sendiri atas pencapaiannya.
9. Derajat otonom pekerja semakin tinggi.
10. Pekerjaan baru dikemudian hari dapat diselesaikan dengan lancar dan menghapus rasa takut. (Mamik, 2016)

B. Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

1. Konsep Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

Penelitian ini memanfaatkan teori fungsionalisme struktural. Teori fungsionalis masyarakat dicirikan sebagai kerangka sosial yang tersusun atas bagian-bagian atau komponen yang silih berhubungan serta sepadan. Dengan asumsi apabila perubahan terjadi dalam satu bagian, itu juga bakal membawa perubahan terhadap komponen lainnya. (Ritzer, 2003).

Teori Fungsionalisme Struktural Parsons ini termotivasi dari gagasan beberapa tokoh, seperti Durkheim, Weber, Freud, serta yang paling berpengaruh dalam teori ini ialah Pareto. Karena dalam pandangan Pareto ini terkait masyarakat yang dilihat melalui jalinan sistem, selain itu konsep Pareto yang sistematis tentang masyarakat ini dilihat sebagai sistem yang ada dalam sebuah keserasian, yakni kesatuan yang saling bergantung, sehingga satu saja perubahan terjadi itu dapat merubah bagian yang lainnya serta dilebur dengan pemikiran Comte, Durkheim, dan Spencer, mereka menganalogikan masyarakat dengan organisme, dan memaikan peran sentral dalam pengembanagan teori tersebut. Dari pengaruh pemikiran

beberapa tokoh inilah parsons terkenal dengan teori Fungsionalisme Struktural.

2. Asumsi Dasar Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

Asumsi dasar teori fungsional struktural masyarakat berarti sesuatu sistem yang terdiri atas bagian – bagian ataupun elemen yang silih berhubungan serta melekat dalam penyeimbang. Masyarakat dipandang selaku sistem yang dimana komponen sosialnya terintegrasi jadi satu, dan tiap-tiap mempunyai peran yang berlainan namun silih berkaiatan serta dapat menghasilkan consensus dan keteraturan sosial di seluruh elemen, yang hendak menyesuaikan dengan baik terhadap transformasi internal serta eksternal oleh masyarakat itu sendiri (Ritzer G. d., 2007). Teori Fungsionalisme structural juga terpengaruh dari teori sistem umum yang dimana pendekatannya diangkat dari ilmu alam, yang memusatkan tentang cara-cara mengorganisasikan serta menjaga suatu sistem. Fungsionalisme Struktural ini pada prinsipnya membahas sebagian konsep, akan tetapi lebih pada konsep fungsi dan konsep struktur (Kinloch, 2009).

Bagi teori struktural fungsional, struktur sosial serta pranata sosial terletak dalam suatu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian ataupun elemen-elemen yang silih berhubungan serta melekat dalam penyeimbang. Maka, bisa dibilang bahwa fungsional struktural memfokuskan pada keseimbangan serta menyingkirkan konflik serta perubahan-perubahan yang terjadi. Anggapan pokoknya bahwa tiap susunan dalam sistem sosial, fungsional terhadap yang lain begitupula kebalikannya apabila salah tidak fungsional sehingga struktur tidak terselip atau lenyap dengan sendirinya. Dalam proses lebih lanjut teori fungsional struktural tumbuh sesuai dengan pemikiran para penganut fungsional struktural itu sendiri.

3. AGIL dalam Gagasan Talcott Parsons

Sepanjang hidupnya, Parsons telah menerbitkan banyak karya teoritis. Dalam buku terakhirnya, teori fungsionalisme struktural Parsons membagi sistem “tindakan”nya yang terkenal menjadi empat imperatif fungsional, yakni desain AGIL. Dalam AGIL, fungsi merupakan sekumpulan kegiatan yang dirancang agar dapat memenuhi satu atau lebih persyaratan sistem. Agar dapat berkukuh hidup, sistem mesti melaksanakan skema AGIL (Ritzer, 2004) :

- a. Adaptasi (*Adaptation*), sistem perlu merespon tuntutan situasional dari luar. Dia mesti menyesuaikan keadaan sekitar, menyemukainya dengan kepentingan. Dalam hal ini peserta pelatihan harus bisa menyesuaikan dengan lingkungan BLK dengan segala alat dan infrastruktur yang ada, agar dalam pelaksanaan pelatihan bisa terserap dengan baik serta mudah dipahami materi yang disampaikan oleh pemateri.
- b. Pencapaian tujuan (*Goal attainment*), sistem mesti mengartikan dan menggapai tujuan awal. Selain itu sistem harus dapat menganalisa tujuannya dengan jelas, supaya nantinya tujuan tersebut bisa tercapai dengan baik. Pemateri dari BLK harus bisa menyampaikan materi dengan baik dan jelas kepada peserta pelatihan BLK agar dapat dipahami dan diterapkan nantinya oleh peserta pelatihan.
- c. Integrasi (*Integration*), sistem perlu memediasi jalinan antara pihak-pihak selaku bagian penyusunnya. Itu mesti menentukan kaitan antara tiga perintah fungsional (A, G, L). Integrasi disini merupakan solidaritas sosial dari ketiga unsur imperatif sosial tersebut (A, G, L) yang membentuk serta berperan sesuai dengan posisi dan statusnya sendiri-sendiri yang terikat satu dengan lainnya. Peneliti berharap bisa bekerjasama dengan pihak BLK dan pihak lainnya agar dapat terjalin komunikasi yang baik dan terhindar dari konflik yang tidak diinginkan nantinya. Dengan menjalin kerjasama yang baik dengan pihak BLK sebagai fasilitator penyampaian materi program

pelatihan setiap kejuruan dengan baik sehingga nantinya akan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

- d. Latensi (*Latency*), sistem harus sama-sama mencukupi, menjaga, dan memperbaiki motivasi seseorang serta sistem kebiasaan yang membuat dan menjaga dorongan itu. Selama kehidupan bermasyarakat itu haruslah ada latensi atau pemeliharaan pola yang sudah ada, yaitu tiap masyarakat perlu melindungi, meluruskan, baik motivasi seseorang ataupun pola budaya yang menciptakan dan menjaga motivasinya. Dalam hal ini pihak BLK mampu memotivasi peserta pelatihan agar nantinya bisa memahami dan mempraktekan materi yang telah mereka dapat agar dapat mencapai tujuan bersama.

Pola skema AGIL Parsons dibuat untuk bisa diterapkan pada semua level sistem teorinya. Parsons menjabarkan keempat sistem tindakan bagaimana Parsons memanfaatkan AGIL. Organisme perilaku merupakan sistem tindakan yang memproses fungsi adaptif dengan mengadaptasi dan mengubah dunia luar. Sistem kepribadian berfungsi dengan mendefinisikan tujuan sistem dan memobilitas sumber daya yang digunakan untuk mencapainya. Sistem sosial berurusan dengan fungsi integrasi dengan mengontrol bagian-bagian yang menjadi komponennya, dan akhirnya, sistem budaya melakukan fungsi latensi dengan melengkapi aktor dengan nilai serta norma yang memotivasi tindakan mereka (Ritzer, 2004).

Semua tingkat pada sistem teori parsons menggunakan desain skema AGIL. Dalam bahasa empat sistem tindakan, parsons memakai skema AGIL.

- | | |
|--------------------|---|
| Organisme perilaku | : Sebuah sistem perilaku yang melakukan guna menyesuaikan diri dengan membiasakan diri dengan serta mengibah area eksternal. |
| Sistem kepribadian | : Berperan dalam mencapai tujuan dengan menetapkan tujuan sistem serta kelancaran sumber daya yang tersedia guna mencapainya. |

- Sistem sosial : Mengatasi peranan integrasi dengan mengatur bagian yang jadi komponennya.
- Sistem struktural : Melakukan peranan pemeliharaan pola dengan memberi peserta seperangkat norma serta nilai agar memotifasi mereka guna berperan.

Pengaruh teori fungsionalisme struktural merupakan adanya anggapan kesesuaian antara struktur sosial dan kehidupan biologis untuk adanya keseimbangan dan ketertiban di masyarakat.

Anggapan dasar teori fungsionalisme struktural, yakni jika masyarakat dikoordinasikan berdasarkan pada konvensi di antara anggotanya terkait nilai sosial tertentu yang dapat menanggulangi perbandingan mereka, sehingga masyarakat merupakan pola yang terkonsolidasi secara fungsional dalam sesuatu penyeimbang. Maka dari itu, masyarakat merupakan kumpulan skema sosial yang silih bergantung serta terkait satu dengan lainnya.

Dengan menggunakan teori fungsionalisme structural parsons, sebuah sistem agar semua komponennya bisa seimbang dan dapat menjalankan perannya dengan baik haruslah mempunyai empat syarat skema AGIL Talcott Parsons tersebut, fungsi dari empat syarat tersebut didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang ditujukan pada pencapaian kebutuhan dari suatu sistem tersebut. Dalam hal ini pilar selaku suatu struktur sosial yang terdiri dari komponen yang berbeda-beda. Pencapaian yang diharapkan oleh pilar yaitu memberikan pelatihan kepada para peserta pelatihan agar nantinya bisa meningkatkan *skill* yang dimiliki sebelum memasuki dunia kerja. Untuk menjalankan perannya dalam memberikan materi, pilar harus mempunyai keempat syarat tersebut. Dimana pilar dapat beradaptasi dengan lingkungan dimana program yang dijalankannya, dengan tujuan agar para peserta pelatihan nantinya bisa mendapat bekal dari materi pelatihan untuk membuka usaha sendiri atau memasuki dunia kerja.

Dari sinilah peneliti ingin mengetahui, menganalisa serta menggambarkan bagaimana implementasi program dari Balai Latihan Kerja Kendal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kabupaten Kendal melalui pelatihan yang di naungi oleh Dinas Tenaga Kerja kabupaten Kendal melalui Balai Latihan Kerja Kendal.

BAB III

GAMBARAN UMUM

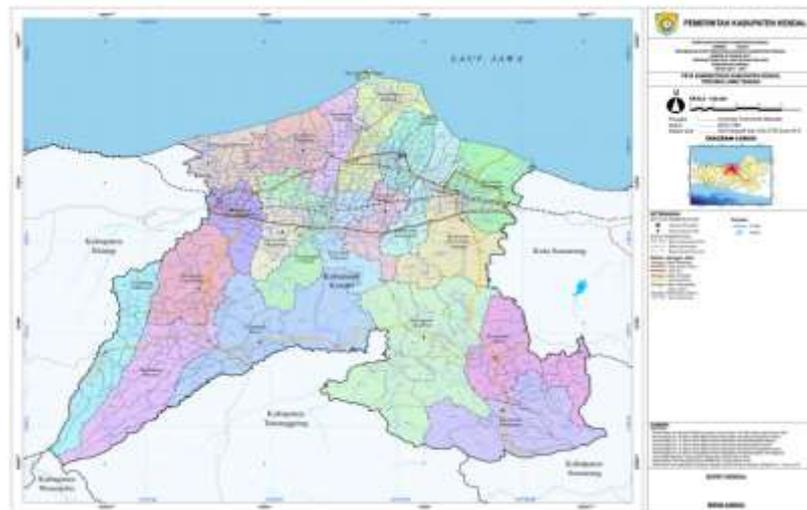
A. Gambaran Umum Kabupaten Kendal

1. Kondisi Geografis Kabupaten Kendal

Kabupaten Kendal merupakan salah satu dari 35 kabupaten/kota yang berada di Provinsi Jawa Tengah dengan luas wilayah sekitar 1.002,23 km². Secara administratif Kabupaten Kendal terdiri dari 20 kecamatan dan 286 desa/kelurahan. Posisi geografis berkisar antara 109° 40' - 110° 18' Bujur Timur dan 6° 32' - 7° 24' Lintang Selatan. Peta Administrasi Kabupaten Kendal dapat dilihat pada gambar 2.1. Batas wilayah Kabupaten Kendal sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Laut Jawa
- b. Sebelah Timur : Kota Semarang
- c. Sebelah Selatan : Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Semarang
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Batang

Gambar 3.1 Peta wilayah Kabupaten Kendal



(Sumber: Kendalkab.go.id)

Tabel 3.1 Pembagian Administrasi Perkecamatan

No	Kecamatan	Desa	Dukuh	Rt	Rw
1	Plantungan	12	55	61	250
2	Sukorejo	18	79	82	456
3	Pageruyung	14	75	75	275
4	Patean	14	85	86	336
5	Singorojo	13	68	89	349

6	Limbangan	16	64	74	240
7	Boja	18	97	112	460
8	Kaliwungu	9	34	68	293
9	Kaliwungu Selatan	8	58	60	256
10	Brangsong	12	44	77	257
11	Pegandon	12	47	58	213
12	Ngampel	12	44	55	221
13	Gemuh	16	50	78	314
14	Ringinarum	12	41	55	269
15	Weleri	16	49	99	409
16	Rowosari	16	72	84	347
17	Kangkung	15	45	59	330
18	Cepiring	15	40	51	323
19	Patebon	18	77	83	417
20	Kota Kendal	20	16	84	336

(Sumber: mapgeo.id)

Kecamatan dengan luas wilayah terbesar adalah Kecamatan Singorojo dan Kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Ringinarum. Wilayah Kabupaten Kendal terbagi menjadi 2 (dua) daerah yaitu bagian utara merupakan daerah dataran rendah (pantai) dengan ketinggian antara 0-15 meter diatas permukaan laut, yang meliputi Kecamatan Weleri, Rowosari, Kangkung, Cepiring, Gemuh, Ringinarum, Pegandon, Ngampel, Patebon, Kendal, Brangsong, dan Kaliwungu, serta bagian selatan merupakan daerah dataran tinggi yang terdiri atas tanah perbukitan hingga pegunungan dengan ketinggian antara 100-641 mdpl. Daerah yang paling tinggi dari permukaan laut adalah Kecamatan Plantungan (641 m), kemudian Sukorejo (560 m), Patean (536 m), Pagaruyung (464 dpl), Singorojo (460 m), Limbangan (396 m), Boja (312 m), serta Kaliwungu Selatan (120 m).

2. Kondisi Topografis Kabupaten Kendal

Secara umum kondisi topografi Kabupaten Kendal dari arah selatan menuju ke utara merupakan wilayah lereng dan kaki pegunungan yang berakhir di utara sebagai dataran pantai utara. Bagian selatan terdapat 2 gunung yaitu Gunung Prah (bagian barat daya) dan Gunung Ungaran (bagian tenggara). Lereng kedua gunung tersebut membentuk wilayah selatan dari Kabupaten Kendal.

Topografi Kabupaten Kendal terbagi dalam tiga jenis yaitu :

Daerah pegunungan yang terletak di bagian paling selatan dengan ketinggian antara 0 sampai dengan 2.579 m dpl. Suhu berkisar antara 25° C. Kemudian daerah perbukitan berada di sebelah tengah dan dataran rendah serta pantai di sebelah utara dengan ketinggian antara 0 s/d 10 m dpl dan suhu berkisar 27° C.

3. Kondisi Demografis Kabupaten Kendal

Menurut data demografis tahun 2021 kabupaten Kendal memiliki jumlah penduduk sebanyak 977.610 jiwa. Berikut ini adalah klasifikasi jumlah penduduk di kabupaten Kendal berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 3.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelamin

No.	Jenis Kelamin	2019	2020	2021
1.	Laki-laki	490.126 Jiwa	493.051 Jiwa	498.597 Jiwa
2.	Perempuan	476.187 Jiwa	479.012 Jiwa	484.400 Jiwa
3.	Laki-laki + perempuan	966.313 Jiwa	972.063 Jiwa	982.997 Jiwa

(Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kendal Tahun 2022)

Berdasarkan data diatas jumlah penduduk di kabupaten Kendal pada tahun 2019 mencapai 966.313 jiwa. Dengan jumlah laki-laki 490.126 jiwa dan perempuan sebanyak 476.187 jiwa. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan sejumlah 5.750 jiwa dari tahun 2019, dengan

jumlah penduduk mencapai 972.063 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 493.051 jiwa dan perempuan 479.012 jiwa. Pada tahun 2021 jumlah penduduk di kabupaten Kendal juga mengalami peningkatan sejumlah 10.934 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 498.597 jiwa dan perempuan sebanyak 484.400 jiwa.

B. Profil Balai Latihan Kerja Kendal

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang sejarah Balai Latihan Kerja Kendal, profil Balai Latihan Kerja Kendal, struktur organisasi Balai Latihan Kerja Kendal program pelatihan yang tersedia di Balai Latihan Kerja Kendal, serta tahap-tahap perekrutan peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal sebagai tempat riset dilakukan agar memudahkan pembaca dalam memahami gambaran umum lokasi penelitian dengan jelas.

1. Sejarah Balai Latihan Kerja Kendal

UPTD Balai Latihan Kerja Kendal dibangun mulai tahun 2010 dengan mendapat dana dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupa hibah. Operasional UPTD BLK Kendal dimulai tahun 2012 hingga sekarang. Asas legalitas dari UPTD BLK Kendal berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Kendal nomor 17 tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Kendal BAB XIV pasal 36, 37 dan 38. Adapun uraian tugas dari UPTD BLK Kendal tertuang dalam Peraturan Bupati Kendal Nomor 111 tahun 2020 mengenai Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal.

Areal UPTD BLK Kendal menempati luas \pm 2 ha berada di desa Jenarsari, kecamatan Gemuh, kabupaten Kendal di Jl Soekarno Hatta yaitu jalur lintas Semarang – Jakarta. Dari luas \pm 2 ha telah didirikan bangunan *workshop* seluas 1 ha dan masih sisa 1 ha untuk pengembangan yang rencana akan dimulai pada tahun 2023. Sejak tahun

2014 UPTD BLK Kendal banyak mengalami perbaikan dan rehab serta penambahan pagar, paving, serta ruangan sekretariat UPTD BLK. Pada tahun 2015 anggaran dari APBD Kabupaten Kendal sebesar Rp.1.000.000.000,- (*satu milyar rupiah*) telah digunakan untuk pengembangan *workshop* bordir dan elektro, mushola, pagar, paving, garasi mobil dinas serta jembatan dan jalan umum (UPTD Balai Latihan Kerja Kendal).

2. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Kendal

Balai Latihan Kerja Kendal adalah sebuah Unit pelaksanaan Teknis yang beroperasi dalam naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kendal. Balai Latihan Kerja ini berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 62, Jenarsari, kecamatan Gemuh, kabupaten Kendal. Suatu lembaga yang berdiri pada 06 Juni 2011 yang bertujuan melakukan pelatihan sebelum memasuki dunia kerja dengan berbagai program kejuruan yang ada (Pak Hendro, wawancara pada 31 Maret 2022).

Dinas Tenaga Kerja dalam menunjang sektor sumber daya manusia yang mendukung keterampilan teknik serta operasional dan memberikan jasa pelatihan langsung untuk semua masyarakat. Program Dinas Tenaga Kerja kabupaten Kendal melalui BLK Kendal merupakan fasilitas pelatihan yang dirancang dan didirikan oleh pemerintah untuk menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pengangguran dan minimnya lowongan kerja, terlebih untuk anak yang putus sekolah yang terhambat faktor ketidakmampuan ekonomi, untuk anak-anak yang kesulitan mencari lapangan kerja setelah selesai pendidikannya, mereka bisa mendaftarkan diri untuk ikut pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal dengan beragam kejuruan yang tersedia, mereka bisa bekerja di industri maupun membuka usaha sendiri.

Balai Latihan Kerja Kendal memiliki visi “Terwujudnya tenaga kerja yang profesional dan produktif, sejalan dengan terwujudnya Balai

Latihan Kerja yang unggul dan disegani dunia usaha maupun industri”.

Balai Latihan Kerja Kendal juga memiliki misi yaitu:

1. Meningkatkan sumber daya manusia dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi.
2. Meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja (Pak Hendro, wawancara pada 31 Maret 2022).

Selain visi dan misi, UPTD Balai Latihan Kerja Kendal juga mempunyai kedudukan, tugas serta fungsi yaitu:

- Kedudukan Balai Latihan Kerja: UPTD Balai Latihan Kerja dipimpin oleh Kepala UPTD, yang dalam melaksanakan tugasnya ia berada dibawah serta bertanggung jawab terhadap Kepala Dinas.

- Tugas Balai Latihan Kerja: Misi UPTD Balai Latihan Kerja adalah membantu dinas dalam kegiatan teknis usaha dan mendukung kegiatan teknis di bidang pelatihan berbasis kompetensi dan keterampilan kerja.

- Fungsi Balai Latihan Kerja:

1. Mengembangkan rencana serta program pelatihan dan keterampilan kerja berbasis kompetensi;
2. Menyelenggarakan serta mempromosikan kegiatan pelatihan dan keterampilan kerja berbasis kompetensi;
3. Pengembangan serta pengendalian tugas pelatihan dan keterampilan kerja berbasis kompetensi;
4. Urusan administrasi umum, kepengurusan, kehumasan, kepegawaian, pengelolaan uang, dokumen, kearsipan, peralatan/aset serta tata graha UPTD Balai Latihan Kerja;
5. Pelaksanaan penilaian serta pelaporan kegiatan UPTD balai Latihan Kerja;
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas unit kerjanya.

Gambar 3.2 Gedung Balai Latihan Kerja Kendal



(Sumber: Dokumentasi Pribadi tahun 2022)

Adapun sarana dan prasarana yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal:

Tabel 3.3 Fasilitas Balai Latihan Kerja Kendal

No.	Ruangan	Kondisi	Jumlah Gedung	Kapasitas
-----	---------	---------	---------------	-----------

1.	Ruang Kelas Teknik Otomotif	Baik	1 gedung	16 orang
2.	Ruang Kelas Teknik Las	Baik	1 gedung	16 orang
3.	Ruang Kelas Menjahit	Baik	3 gedung	48 orang
4.	Ruang Kelas Tata Rias	Baik	1 gedung	16 orang
5.	Ruang Kelas Elektronika	Baik	1 gedung	16 orang
6.	Kantor UPTD BLK	Baik	1 gedung	12 orang
7.	Toilet	Baik	1 gedung	3 orang
8.	Mushola	Baik	1 gedung	10 orang
9.	Tempat Parkir	Baik	1 gedung	-

Sumber: UPTD Balai Latihan Kerja Kendal

Balai Latihan Kerja Kendal juga bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan diantaranya:

1. PT. SION
2. PT. BBI
3. PT. Sandang Asia Maju Abadi
4. PT. AOI
5. PT. Sahabat Unggul
6. PT. Woori Apparel
7. PT. Sasakura
8. PT. APF
9. PT. Harapan Santjaya Indah
10. PT. Lidah Buaya Group
11. PT. Eclat Textile Internasional

Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kendal





Tabel 3.1. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kendal

3. Program Pelatihan UPTD Balai Latihan Kerja Kendal

Program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal merupakan program Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi dengan pilihan kejuruan sebagai berikut (Pak Hendro, wawancara pada 31 Maret 2022).

Tabel 3.4 Program Kejuruan BLK Kendal

No.	Kejuruan	Kuota Peserta
1.	Tata Rias	16 Orang
2.	Menjahit	48 Orang
3.	Teknik Otomotif	16 Orang
4.	Teknik Las	16 Orang
5.	Teknik Elektronika	16 Orang

Di Balai Latihan Kerja Kendal terdapat 5 program kejuruan, yaitu:

- Program kejuruan Tata Rias yang berfokuskan pada tata kecantikan rambut dengan jumlah kuota peserta 16 orang dalam setiap kali pelatihan.
- Program kejuruan Menjahit yaitu pelatihan menjahit (*knitting, woven*) dengan kuota peserta 48 orang setiap kali pelatihan.
- Program kejuruan Teknik Otomotif yaitu teknik pelatihan yang berkaitan dengan sepeda motor dan mobil dengan kuota peserta 16 orang setiap kali pelatihan.
- Program kejuruan Las yaitu pelatihan mengenai las industri dengan kuota peserta 16 orang setiap kali pelatihan.
- Program kejuruan Teknik Elektronika yaitu pelatihan yang berfokuskan pada handphone, audio dan video dengan kuota peserta 16 orang setiap kali pelatihan.

Dalam setiap kejuruan tersebut menggunakan metode pelatihan secara *offline* dengan 20% teori, dan 80% praktek. Waktu pelatihan sesuai dengan standart pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu 1 hari 8 JP, 1 jam pelatihan 45 menit selama 33 hari.

Gambar 3.3 Ruang pelatihan menjahit



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Gambar 3.4 Ruang pelatihan telepon seluler



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Tahapan Perekrutan Peserta Pelatihan Kerja



Bagan 3.1 Tahapan perekrutan peserta pelatihan kerja tahun 2022

Perekrutan dilakukan oleh seluruh pihak yang ada Balai Latihan Kerja Kendal. Diawali dengan TNA (*Training Need Analysis*) ke perusahaan di Kendal dan sekitarnya. Selanjutnya sosialisasi melalui media sosial, surat edaran ke setiap kecamatan, desa dan SMA setingkat kabupaten Kendal, dilanjutkan dengan tahap pendaftaran dengan pengumpulan persyaratan di Balai Latihan Kerja Kendal yang beralamatkan di desa Jenarsari, Kec. Gemuh, Kab. Kendal di Jl. Soekarno Hatta yaitu jalur lintas Semarang – Jakarta. Adapun persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh calon pendaftar pelatihan kerja antara lain:

- Syarat Umum:
 1. Mengisi Formulir yang diberikan
 2. Pas Foto berwarna 3x4
 3. Memiliki Kartu Tanda Penduduk
 4. Memiliki Kartu Keluarga
- Syarat Khusus:
 1. Berusia minimal 18 tahun
 2. Memiliki Ijazah / Surat Keterangan Lulus
 3. Memiliki AK-1 / Kartu Pencari Kerja
 4. Memiliki Kartu Vaksin / Sertifikat Vaksin
 5. Surat Pengantar / Keterangan dari Desa / Kelurahan dengan dilengkapi:
 - 1) Stempel dan Tanda Tangan dari desa / kelurahan
 - 2) Stempel dan Tanda Tangan dari kecamatan
 6. Surat Keterangan Sehat dari Dokter / Puskesmas

Dilanjutkan dengan tahap seleksi yaitu uji tertulis serta *interview*, dan yang terakhir hasil pengumuman penetapan peserta pelatihan. Setelah pengumuman peserta tetap pelatihan BLK Kendal akan mendapatkan modul pelatihan sesuai kejuruan, alat tulis, baju dan kaos identitas peserta pelatihan.

BAB IV

IMPLEMENTASI PROGRAM-PROGRAM PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KENDAL

A. Penerimaan Peserta Pelatihan

Implementasi program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal diawali semenjak Juni 2011 atas dasar legalitas berlandaskan Peraturan Daerah Kabupaten Kendal No 17 Tahun 2011 tentang Organisasi dan tata Kerja Dinas Kabupaten Kendal BAB XIV pasal 36, 37 dan 38. Terkait uraian tugas dari UPTD BLK Kendal tertuang dalam Peraturan Bupati Kendal No 111 tahun 2020 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal. Pada penjelasan diatas terkait gambaran program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal yang bertujuan agar dapat menambah kualitas sumber daya manusia serta memperoleh kemahiran berupa *training* supaya jadi bekal buat merambah dunia kerja ataupun berwirausaha sendiri. Target program pelatihan ini diperuntukkan untuk para pencari kerja pengangguran, dengan memberikan pancangan melatih keterampilan agar memiliki keahlian dengan mengikuti pelatihan kerja yang disediakan Balai Latihan Kerja Kendal dengan berbagai macam program kejuruan yang ada. Aktivitas pelatihan kerja ini jadi salah satu tanggung jawab pemerintah Kabupaten Kendal perihal ini Balai Latihan Kerja Kendal binaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal sebagai kelompok kerja perangkat daerah yang berkewajiban menimpa permasalahan tenaga kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Kendal bisa dilaksanakan lewat program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal.

1. Sosialisasi Program Pelatihan

Balai Latihan Kerja Kendal adalah institusi pemerintahan yang terletak di Kabupaten Kendal. Balai Latihan Kerja Kendal tersebut mempunyai tugas sebagai pengelola urusan pemerintahan daerah Kabupaten Kendal,

umumnya di bagian ketenagakerjaan. Sebagaimana yang termuat dalam visi Balai Latihan Kerja Kendal yaitu “Terwujudnya tenaga kerja yang profesional dan produktif, sejalan dengan terwujudnya Balai Latihan Kerja yang unggul dan disegani dunia usaha maupun industri” Balai Latihan Kerja Kendal dirancang untuk mengoptimalkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dengan memberdayakan masyarakat sekitar.

Pada perencanaan program pelatihan kerja Balai Latihan Kerja Kendal melakukan beberapa agenda kegiatan untuk program pelatihan kerja. Seperti yang disampaikan Kepala Balai Latihan Kerja Kendal:

“Dari kami seluruh tim BLK akan melakukan training need analysis terlebih dahulu, yaitu survei ke perusahaan di Kendal dan sekitarnya untuk mengetahui apa yang di inginkan atau di butuhkan oleh perusahaan, nanti kita akan melakukan pelatihan yang sesuai dengan kejuruan tersebut, setelah itu tim BLK akan mengirimkan surat ke kecamatan, desa, dan SMA setingkat yang ada di Kendal mas, dalam surat tersebut diberitahukan bahwa akan diadakannya pendaftaran pelatihan kerja yang akan diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kendal, dan kami juga mensosialisasikan melalui media sosial kami, baik Facebook maupun Instagram BLK Kendal, setelah itu kami melakukan panggilan kepada peserta untuk melakukan tes tertulis dan wawancara kepada calon peserta pelatihan, setelah melakukan tes tertulis dan wawancara mereka menunggu pemberitahuan atau pengumuman peserta yang diterima untuk mengikuti pelatihan.” (wawancara dengan Pak Hendro Kepala BLK Kendal, pada 31 Maret 2022).

Dari hasil wawancara diatas djelaskan bahwa pihak Balai Latihan Kerja Kendal sebelum melakukan pelatihan melakukan *training need analysis* ke perusahaan-perusahaan di Kendal dan sekitarnya untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Selanjutnya dari Balai Latihan Kerja Kendal akan mengirimkan surat pemberitahuan kepada pihak kecamatan, desa dan SMA setingkat bahwa akan diadakannya program pelatihan, dan nantinya dari pihak kecamatan diharapkan bisa mensosialisasikan dan menginformasikan kepada masyarakat sekitar untuk mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal. Selain mengirim surat pemberitahuan kepada kecamatan, desa dan SMA setingkat dari pihak Balai Latihan Kerja Kendal juga

mensosialisasikan melalui media sosial yang dimiliki Balai Latihan Kerja Kendal yaitu Instagram (@blk_kendal) dan Facebook (BLK KENDAL), tahap selanjutnya yaitu melakukan panggilan kepada peserta untuk melakukan tes tertulis dan wawancara oleh pihak BLK Kendal dan selanjutnya peserta menunggu pengumuman peserta yang lolos seleksi untuk mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal .

2. Penerimaan Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kendal.

Peserta pelatihan yang mendaftar pelatihan sesuai dengan minat di bidangnya akan melalui tahap seleksi yaitu uji tertulis serta *interview*, dan yang terakhir hasil pengumuman penetapan peserta pelatihan. Setelah pengumuman peserta tetap pelatihan BLK Kendal akan mendapatkan modul pelatihan sesuai kejuruan, alat tulis, baju dan kaos identitas peserta pelatihan.

Tujuan program pelatihan ini untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja, dengan mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kendal, harapannya untuk pencari kerja mempunyai kualitas serta kreativitas. Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, Balai Latihan Kerja Kendal melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja sebelum memasuki dunia kerja, hal ini disampaikan narasumber yang mengungkapkan tujuan diselenggarakannya program pelatihan:

“Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan skill dari peserta sebelum memasuki dunia kerja, dan kita juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan, jadi tidak menutup kemungkinan nantinya jika perusahaan-perusahaan tersebut membutuhkan tenaga kerja, dari peserta pelatihan nantinya juga bisa ditarik ke perusahaan tersebut.” (wawancara dengan Pak Hendro Kepala BLK Kendal, pada 31 Maret 2022).

Menurut hasil wawancara diatas bisa diketahui jika dengan dilaksanakannya program pelatihan kerja ini yaitu untuk meningkatkan *skill* dari para peserta pelatihan dengan memberikan keahlian kepada peserta pelatihan supaya bisa jadi bekal buat masuk ke dalam dunia kerja.

Gambar 4.1. Wawancara dengan kepala BLK



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Hal tersebut pula disampaikan oleh narasumber bagian Tata Usaha menjelaskan:

“Tujuan pelatihan ini untuk mengasah skill yang dimiliki peserta mas dan mengurangi pengangguran khususnya di Kabupaten Kendal, dan nantinya apabila ada lowongan pekerjaan dengan kriteria yang sesuai dengan kejuruan yang diikuti selama pelatihan, maka akan ada nilai plus karena sudah memiliki keahlian dibidangnya.” (wawancara dengan Bu Ayu Kepala Sub Bagian tata Usaha, pada 04 April 2022).

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sub Bagian tata Usaha bisa diketahui tujuan program pelatihan kerja ini ada sedikit tambahan, yakni untuk menekan pengangguran yang ada di Kabupaten Kendal. Dan apabila setelah pelatihan ada lowongan pekerjaan yang kriterianya sesuai dengan kejuruan yang diambil maka akan mendapat kesempatan yang lebih karena sudah mendapatkan *skill* dan keahlian serta sudah berpengalaman dalam bidang tersebut.

Gambar 4.2 Wawancara dengan bagian tata usaha



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

B. Pelaksanaan

1. Penyampaian Materi Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal dapat berlangsung dari tahun ketahun. Hal tersebut dikarenakan dalam penerapan program pelatihan kerja didukung oleh beberapa komponen yang sejalan dengan visi dan misi program pelatihan kerja. Pelaksanaan suatu program pelatihan tidak lepas dari banyak hal yang terjadi selama pelaksanaan program pelatihan. Beberapa diantaranya mengintegrasikan faktor koordinasi yaitu kegiatan unit kerja atau unit organisasi tersebut. Bagaimana suatu organisasi menyelesaikan semua tugas organisasi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuannya. Koordinasi berfungsi untuk kelancaran operasional seluruh organisasi. Koordinasi memegang peran utama dalam menentukan pengalokasian peran, otoritas, serta kewajiban.

Bersumber pada hasil riset penerapan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal bahwa dalam penyampaian materi lebih sedikit

dan diperbanyak dalam praktik, seperti hasil wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit:

“Dari program BLK untuk penyampaian materi lebih sedikit teori dibandingkan dengan praktik, yakni 20% teori dan 80% praktik, itu sangat efisien karena dalam program kita sasaran utamanya yaitu peserta bisa menjahit, jadi diperbanyaklah praktik agar paham dengan menggunakan alat menjahit langsung” (wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit, pada 25 Mei 2022).

Hal serupa juga di tegaskan oleh Ibu Zahra selaku instruktur teknis telepon seluler:

“Penyampaian materi dari kita sama dengan kejuruan yang lain mas, 20% teori dan 80% praktik, jadi kita lebih banyak praktiknya dari pada teori, sebab dari kejuruan yang saya pegang juga harus lebih banyak praktiknya dari pada teori, jadi sesuai dengan program yang ada di BLK ini” (wawancara dengan Ibu Zahra selaku instruktur teknis telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Dalam hasil data wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit dan dijelaskan Ibu Zahra selaku instruktur teknis telepon seluler diatas dijelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kendal lebih menekankan pada praktik dibandingkan dengan teori, karena sesuai dengan materi program dari Balai Latihan Kerja Kendal yaitu 20% teori dan 80% praktik.

Gambar 4.3 Wawancara dengan instruktur BLK



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Proses penyampaian materi yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal juga menjadi sorotan penting bagaimana nantinya para peserta pelatihan bisa memahami materi tersebut dan mempraktekannya dalam pelatihan. Seperti dalam wawancara dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Proses penyampaian materinya sangat jelas dan mudah dipahami, selain itu disini juga mengajarkan kedisiplinan, percayadiri, tanggung jawab, serta menjadi karakter yang lebih baik dengan adanya soft skill yang BLK berikan.” (wawancara dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Dalam hasil wawancara dengan Mas Agil Fahriyan peserta pelatihan menjahit menjelaskan bahwa proses penyampaian materi sangat jelas serta mudah dipahami, selain hal tersebut dalam pelatihan juga mengajarkan kedisiplinan, percayadiri, tanggung jawab sehingga menjadikan karakter yang lebih baik dengan adanya pelatihan *soft skill* yang diberikan BLK. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Penyampaian materi di BLK sangat mudah dipahami, karena instruktur nya juga ramah dan sabar, jadi materi juga bisa langsung

dipahami.” (wawancara dengan dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Yang dikatakan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit bahwa dalam penyampaian materi di BLK sangat mudah dipahami, karena instruktur selaku guru mereka yang ramah dan jelas dalam penyampaianya. Hal serupa juga disampaikan oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Materi yang disampaikan cukup baik dan mudah dipahami, selain itu juga instrukturnya sangat ramah, apabila belum jelas mau menerangkan kembali.” (wawancara dengan dengan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Tidak beda jauh dari peserta lainnya, menurut oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler penyampaian materi cukup baik dan mudah dipahami, instrukturnya yang ramah sehingga apabila ada materi yang belum jelas akan menyampaikan kembali. Hal yang sama juga dikatakan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Penyampaian mudah dipahami, tetapi ada juga yang sulit. Selain itu alat yang disediakan mumpuni, sehingga lebih mudah di aplikasikan.” (wawancara dengan dengan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler menjelaskan bahwa dalam penyampaian materi mudah dipahami, tidak jarang juga ada yang sulit. Selain hal tersebut alat yang di sediakan untuk pelaksanaan pelatihan cukup memadai, sehingga mudah untuk menjalankannya.

Dalam wawancara dengan para peserta pelatihan diatas dijelaskan bahwa penyampaian materi cukup baik dan jelas, selain itu peserta pelatihan di didik agar disiplin, percaya diri dan tanggung jawab. Para instruktur pelatihan setiap kejuruan juga sangat ramah, hal itu akan menjadikan para peserta nyaman dalam mengikuti pelatihan. Alat yang digunakan dalam

pelatihan juga sangat memadai, sehingga proses pelatihan berjalan dengan baik.

2. Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja

Setelah dilakukannya pelatihan, pihak Balai Latihan Kerja melakukan evaluasi terhadap program dan materi yang diberikan kepada para peserta pelatihan, agar nantinya dapat lebih baik lagi dalam melakukan pelatihan. Seperti yang disampaikan Pak Dhian selaku Pengadministrasi Pelatihan:

“Setelah pelatihan selesai kita melakukan evaluasi pembelajaran berbasis kompetensi, melaporkan seluruh hasil kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan melakukan fasilitasi kepada alumni peserta ke DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri).” (wawancara dengan Pak Dhian Pengadministrasi Pelatihan, pada 31 Maret 2022).

Dalam wawancara tersebut dijelaskan bahwa setelah selesai pelatihan pihak BLK Kendal akan melakukan evaluasi pembelajaran pelatihan berbasis kompetensi, melaporkan seluruh kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, dan melakukan fasilitasi kepada alumni peserta ke Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

Selama menjalani pelatihan, tentunya tidak terlepas dari kendala yang dihadapi peserta selama pelatihan di Balai Latihan Kerja, seperti yang disampaikan peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Untuk kendala selama pelatihan tidak ada kendala mas.” (wawancara dengan dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit menjelaskan bahwa selama pelatihan belum ada kendala yang dihadapi. Hal yang berbeda dikatakan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Kendala saat pelatihan ketika mesin bermasalah, sehingga pelatihan agak terhambat.” (wawancara dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit mengatakan bahwa kendala saat pelatihan ketika mesin jahit yang digunakan bermasalah, sehingga mengakibatkan terhambatnya saat pelatihan berlangsung. Hal yang dikatakan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler sama dengan yang disampaikan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Selama pelatihan ini belum ada kendala yang saya rasakan.” (wawancara dengan disampaikan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut penjelasan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler dalam menjalankan pelatihan belum ada kendala yang dirasakan. Hal yang berbeda disampaikan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Kendalanya karena keterbatasan dalam mengulang materi, karena alat di BLK, dan belum mempunyai sendiri.” (wawancara dengan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler menjelaskan bahwa kendala yang dihadapi karena keterbatasan dalam mengulang materi yang didapat, karena alat yang digunakan untuk praktik ada di tempat pelatihan, dan belum mempunyai alat sendiri.

Beberapa peserta mengatakan bahwa selama pelatihan belum merasakan kendala yang dihadapi, dan ada juga yang mengatakan terdapat kendala pada mesin yang digunakan untuk pelatihan, selain itu kendala juga di dapatkan ketika hendak mengulang materi yang di dapat saat berada dirumah, karena alat yang digunakan saat pelatihan ada di tempat pelatihan dan belum mempunyai alat sendiri.

Gambar 4.4 Wawancara dengan pengadministrasi pelatihan



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Dalam kaitannya implementasi program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja dapat dianalisis dengan menggunakan teori fungsional structural Parsons, sebagai berikut:

a. Adaptasi (*Adaptation*)

Adaptasi merupakan bentuk penyesuaian system dari lingkungan baru, serta menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhannya. Dalam hal ini perencanaan program pelatihan kerja Balai Latihan Kerja Kendal melakukan serangkaian kegiatan untuk program pelatihan kerja. Seperti yang disampaikan Kepala Balai Latihan Kerja Kendal:

“Dari kami seluruh tim BLK akan melakukan training need analysis terlebih dahulu, yaitu survei ke perusahaan di Kendal dan sekitarnya untuk mengetahui apa yang di inginkan atau di butuhkan oleh perusahaan, nanti kita akan melakukan pelatihan yang sesuai dengan kejuruan tersebut, setelah itu tim BLK akan mengirimkan surat ke kecamatan, desa, dan SMA setingkat yang ada di Kendal mas, dalam surat tersebut diberitahukan bahwa akan diadakannya pendaftaran pelatihan kerja yang akan diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kendal, dan kami juga mensosialisasikan melalui media sosial kami, baik Facebook

maupun Instagram BLK Kendal, setelah itu kami melakukan panggilan kepada peserta untuk melakukan tes tertulis dan wawancara kepada calon peserta pelatihan, setelah melakukan tes tertulis dan wawancara mereka menunggu pemberitahuan atau pengumuman peserta yang diterima untuk mengikuti pelatihan.” (wawancara dengan Pak Hendro Kepala BLK Kendal, pada 31 Maret 2022).

Dari hasil wawancara diatas djelaskan bahwa pihak Balai Latihan Kerja Kendal sebelum melakukan pelatihan beradaptasi dengan cara *training need analysis* ke perusahaan-perusahaan di Kendal dan sekitarnya untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

b. Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment*)

Pencapaian tujuan ini adalah bentuk dari yang melindungi serta memfasilitasi kesepakatan yang telah ditentukan sesuai tujuan awal. Balai Latihan Kerja mempunyai dua tujuan, yang pertama Meningkatkan sumber daya manusia dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, dan yang kedua meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Balai Latihan Kerja Kendal melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja sebelum memasuki dunia kerja, hal ini diungkapkan oleh Kepala BLK Kendal yang menjelaskan tujuan diadakan program pelatihan sebagai berikut:

“Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan skill dari peserta sebelum memasuki dunia kerja, dan kita juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan, jadi tidak menutup kemungkinan nantinya jika perusahaan-perusahaan tersebut membutuhkan tenaga kerja, dari peserta pelatihan nantinya juga bisa ditarik ke perusahaan tersebut.” (wawancara dengan Pak Hendro Kepala BLK Kendal, pada 31 Maret 2022).

Dapat diketahui dari wawancara diatas bahwa dengan dilaksanakannya program pelatihan kerja ini yaitu untuk meningkatkan *skill* dari para peserta pelatihan dengan memberikan keterampilan untuk peserta pelatihan kerja supaya bisa jadi bekal untuk masuk ke sektor formal atau bekerja maupun berwirausaha sendiri.

c. Integrasi (*Integration*)

Integrasi merupakan sistem yang mengatur dan memelihara hubungan hingga menjadi fungsional. Dalam hal ini peneliti berkoordinasi dengan pihak Baperlitang Kabupaten Kendal, pihak dinas perindustrian dan tenaga kerja, dan pihak Balai Latihan Kerja Kendal agar mengetahui implementasi pelatihan kerja yang terdapat di Balai Latihan Kerja Kendal dan penelitian dapat berjalan dengan lancar.

d. Latensi (*Latency*)

Dalam hal ini peneliti melakukan pemeliharaan pola dengan cara melakukan koordinasi dengan pihak Balai Latihan Kerja Kendal, Instruktur pelatihan serta peserta pelatihan untuk mengetahui dan mengevaluasi implementasi penyampaian materi dan hambatan yang didapat selama pelatihan.

Penerapan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal bahwa dalam penyampaian materi lebih sedikit dan diperbanyak dalam praktik, seperti hasil wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit:

“Dari program BLK untuk penyampaian materi lebih sedikit teori dibandingkan dengan praktik, yakni 20% teori dan 80% praktik, itu sangat efisien karena dalam program kita sasaran utamanya yaitu peserta bisa menjahit, jadi diperbanyaklah praktik agar paham dengan menggunakan alat menjahit langsung” (wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit, pada 25 Mei 2022).

Dalam hasil wawancara di atas penyampaian materi di Balai Latihan Kerja Kendal yaitu 80% praktik dan 20% teori.

Selama menjalani pelatihan, tentunya tidak terlepas dari kendala yang dihadapi peserta selama pelatihan di Balai Latihan Kerja, seperti yang disampaikan oleh peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Untuk kendala selama pelatihan tidak ada kendala mas.” (wawancara dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit menjelaskan bahwa selama pelatihan belum ada kendala yang dihadapi. Hal yang berbeda dikatakan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Kendala saat pelatihan ketika mesin bermasalah, sehingga pelatihan agak terhambat.” (wawancara dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Dalam kaitanya dengan kendala, peserta pelatihan ada yang tidak merasakan kendala dan ada pula peserta pelatihan yang merasakan kendala saat pelatihan.

BAB V

DAMPAK BALAI LATIHAN KERJA DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN KENDAL

A. Dampak Pengetahuan

1. Peningkatan *Skill* Peserta

Dampak Balai Latihan Kerja Kendal untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara memberi pelatihan untuk masyarakat utamanya masyarakat Kendal yang belum memiliki pekerjaan serta tengah mencari pekerjaan tetapi keterampilan yang dipunyai kurang memadai dalam dunia kerja serta anak-anak yang putus sekolah, melalui instansi Balai Latihan Kerja ini pemerintah kabupaten Kendal menghasilkan program pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah hak semua pekerja untuk meningkatkan dan memajukan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bakat, atensi serta kemampuannya yang diselenggarakan oleh perwakilan instansi pemerintah, swasta serta industri.

Dalam wawancara dengan Pak Hendro selaku kepala UPTD BLK Kendal perihal peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia:

“Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya BLK ini sangat membantu khususnya untuk pengangguran dan para pencari kerja dengan pelatihan yang diadakan BLK untuk mengasah skill dan keterampilan mereka sebelum memasuki dunia kerja.” (wawancara dengan Pak Hendro kepala UPTD BLK Kendal, pada 20 Mei 2022).

Hasil wawancara dengan Pak Hendro kepala BLK Kendal bahwa peran Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat efektif, yaitu Balai Latihan Kerja membuka kesempatan untuk para pengangguran dan pencari kerja agar mengikuti pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja guna meningkatkan *skill* dan keterampilan yang dimiliki sebelum memasuki dunia kerja.

Hal serupa juga dikatakan oleh Bu Ayu selaku bagian kepala tata usaha:

“Peran BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan masyarakat yang belum bekerja, dan mempunyai kemauan untuk mengikuti pelatihan sesuai minat kejuruan yang ada di BLK dengan pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat. Meningkatkan relevansi kualitas dan kuantitas pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar. BLK juga memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelatihan dengan sarana dan prasarana yang memadai dan layak sesuai standar nasional.” (wawancara dengan Bu Ayu kepala tata usaha, pada 20 Mei 2022).

Hasil wawancara dengan Bu Ayu selaku bagian kepala tata usaha di atas dapat disimpulkan bahwa peran Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat serta meningkatkan relevansi kualitas dan kuantitas pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan saat ini. Selain hal tersebut Balai Latihan Kerja juga memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelatihan dengan fasilitas yang memadai dan layak sesuai dengan standar nasional.

Begitupun ungkapan dari Mbak Lilik Inarotut Darojah selaku alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Perannya sangat baik, pelatihan yang ada di BLK Kendal sangat membantu saya untuk meningkatkan keterampilan, mengembangkan skill dan kreatifitas saya untuk memasuki dunia kerja, dan menambah pengalaman.” (wawancara dengan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit, pada 6 Juni 2022).

Dalam wawancara dengan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit tahun 2021 menjelaskan bahwa peran pelatihan di Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat baik, pelatihan yang ada di Bali Latihan Kerja Kendal sangat membantunya dalam meningkatkan keterampilan, mengembangkan skill dan kreatifitas untuk memasuki dunia kerja, serta menambah pengalaman.

Selain dengan pihak Balai Latihan Kerja Kendal dan alumni pelatihan, penulis juga menanyakan hal tersebut dengan para peserta pelatihan tahap 2

tahun 2022, seperti yang disampaikan oleh Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Pendapat saya tentang BLK dalam meningkatkan sumber daya manusia sangat membantu dan bisa meningkatkan sumberdaya manusia di kabupaten Kendal ini. Karena pelatihan-pelatihan yang diajarkan tentang keahlian.” (wawancara dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit menjelaskan bahwa peran dari Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangatlah membantu khususnya di Kabupaten Kendal. Melalui pelatihan yang di ajarkan oleh Balai Latihan Kerja mengenai keahlian yang sesuai dengan kejuruan. Hal lain disampaikan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Adanya pelatihan di BLK ini sangat membantu, karena dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di daerah Kendal.” (wawancara dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit mengatakan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangatlah membantu, sebab dapat menekan jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Kendal. Hal yang sama diucapkan oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Sangat membantu mengurangi angka pengangguran yang ada di Kendal.” (wawancara dengan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Sama halnya yang disampaikan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler, bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangatlah membantu serta juga dapat menekan angka pengangguran yang ada di Kabupaten Kendal.

Berdasarkan dari hasil wawancara pihak Balai Latihan Kerja Kendal, alumni pelatihan, dan peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan tersebut dapat memberikan dampak

positif bagi peserta pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia terlebih dikabupaten Kendal, dimana peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja terbantu dengan adanya pelatihan tersebut, dan mendapatkan banyak ilmu baru yang lebih dahulu belum pernah didapat serta semakin siap untuk terjun ke dunia kerja dengan bekal pelatihan yang di dapat selama pelatihan di Balai Latihan Kerja. Selain itu dengan terdapatnya Balai Latihan Kerja bisa menekan angka pengangguran yang terdapat di Kabupaten Kendal.

Gambar 5.1 Wawancara dengan peserta menjahit



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Selain hal diatas penulis juga menanyakan terkait motivasi peserta pelatihan sehingga tertarik mengikuti pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal. Seperti yang di sampaikan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Motivasi saya untuk menambah wawasan dan pengetahuan, selebihnya bisa untuk mengembangkan pengalaman yang BLK ajarkan.” (wawancara dengan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit menyampaikan bahwa motivasinya sehingga tertarik mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena ingin menambah wawasan dan pengetahuan tentang

menjahit, dan berharap bisa mengembangkan ilmu yang telah di dapat selama pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal.

Hal berbeda di sampaikan oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Motivasi saya ingin mengembangkan keterampilan dalam bidang elektronik atau teknologi serta pelatihannya yang gratis.”
(wawancara dengan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler mengatakan bahwa motivasinya sehingga tertarik mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena ingin mengembangkan keterampilannya dalam bidang elektronik atau teknologi, dan pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja yang gratis.

Gambar 5.2 Wawancara dengan peserta telepon seluler



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Gambar 5.3 Wawancara dengan peserta telepon seluler



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Selama proses peningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Kendal Balai Latihan Kerja Kendal tentunya sangat dibutuhkan bagi para pengangguran dan calon pencari kerja. Karena Balai Latihan Kerja Kendal sendiri merupakan lembaga dari pemerintah yang didirikan untuk para calon pekerja sebagai wadah untuk mengasah keterampilan dan keahlian mereka dengan baik.

Berdasarkan pada hasil riset yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa peserta serta alumni pelatihan kerja Balai Latihan Kerja Kendal, jika kegiatan pelatihan yang dilakukan memberikan hasil yang positif untuk mereka. Selain itu juga dengan pelatihan yang diberikan, dapat mengurangi angka pengangguran yang ada, dan mereka bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dalam bidang tersebut sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan perekonomiannya.

2. Peningkatan Pengetahuan tentang jenis Pekerjaan

Dampak pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan yang sebelumnya belum pernah di dapat oleh peserta pelatihan maupun yang sudah pernah dapat tetapi ingin mengembangkan dengan lebih dalam lagi sehingga mereka

akan dapat mendapatkan pengetahuan tentang berbagai macam jenis pekerjaan selain *skill* yang sudah dikuasai ataupun dimiliki sebelumnya.

Hal tersebut di sampaikan oleh Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengungkapkan:

“Sangat bagus, dengan adanya pelatihan BLK Kendal banyak masyarakat terutama generasi muda terbantu dengan adanya program-program pelatihan yang ada di BLK, karena belum tentu di daerah yang lain memiliki program-program pelatihan seperti di BLK. Disana saya mendapat pengetahuan dasar tentang menjahit.” (wawancara dengan Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana, pada 3 Juni 2022).

Menurut Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021 menyampaikan peran pelatihan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat bagus, dengan adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal banyak masyarakat terutama generasi muda terbantu dengan adanya program pelatihan yang terdapat di Balai Latihan Kerja, karena belum tentu di daerah yang lain memiliki program pelatihan seperti yang terdapat di Balai Latihan Kerja Kendal dan narasumber mendapatkan pelatihan dasar menjahit.

Hal yang sama disampaikan oleh Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengatakan:

“BLK sangat berperan aktif dalam upaya peningkatan SDM di Kabupaten Kendal, saya mendapatkan keterampilan daman bidang tata busana dan juga mendapat banyak teman dan saudara. Selain itu pelatihan yang ada pun sangat bermanfaat bagi saya untuk terjun ke dunia industri.” (wawancara dengan Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana, pada 5 Juni 2022).

Menurut Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengungkapkan bahwa Balai Latihan Kerja sangat berperan aktif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Kendal, narasumber mendapat keterampilan dalam bidang tata busana, selain itu juga menambah relasi dan pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal sangat berperan untuk memasuki dunia kerja.

Hal lain di sampaikan disampaikan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Motivasi saya agar saya bisa menjahit dan mendapat sertifikat pelatihan untuk melamar kerja di perusahaan.” (wawancara dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit menyampaikan bahwa motivasinya sehingga tertarik mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena agar bisa menjahit dan mendapatkan sertifikat pelatihan untuk bekal melamar kerja di perusahaan nantinya.

Hal tersebut tidak lepas dari peran Balai Latihan Kerja Kendal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Kendal. Selain itu juga untuk menekan angka pengangguran yang ada di Kabupaten Kendal, dengan bekal *soft skill* yang diberikan saat pelatihan di harapkan bisa sebagai bekal untuk melamar pekerjaan sesuai yang diminati.

B. Dampak Ekonomi

1. Terbukanya Kesempatan Kerja

Dampak ekonomi yang didapat selama menjalani pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal sangat dirasakan oleh peserta dan juga alumni pelatihan. Seperti yang disampaikan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021 menyampaikan:

“Menurut saya, BLK sangat membantu dan sangat berkontribusi besar kepada masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM. Melalui pelatihan di BLK Kendal saya mendapatkan banyak sekali ilmu tentang menjahit yang sebelumnya belum pernah saya dapatkan. Selain itu melalui pelatihan ini saya menjadi jauh lebih siap dan percaya diri untuk terjun ke dunia industri maupun berwirausaha mandiri.” (wawancara dengan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit, pada 30 Mei 2022).

Dalam wawancara dengan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021 menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja sangat berkontribusi besar kepada masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM.

Melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja narasumber mendapatkan banyak ilmu tentang menjahit yang sebelumnya belum pernah di dapatkan, sehingga siap untuk terjun ke dunia industri maupun berwirausaha sendiri.

Hal lain disampaikan oleh Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Menurut saya ini sesuatu yang sangat bagus dan baik, karena dengan meningkatkan kualitas SDM maka pembangunan atau kesejahteraan masyarakat akan meningkat karena bisa bekerja dengan keahlian yang di dapat di BLK Kendal ini.” (wawancara dengan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perkara yang sangat bagus dan baik, karena dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka pembangunan serta kesejahteraan masyarakat khususnya di Kabupaten Kendal akan meningkat, karena dengan bekal yang di dapat selama pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal bisa mendapatkan pekerjaan.

Hal serupa di sampaikan oleh Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Saat itu saya sedang mencari-cari loker mas, dan kebanyakan loker yang saya temui yaitu garmen, sedangkan saya pernah sama sekali pegang mesin jahit apalagi bisa jahit. Jadi, saya tertarik untuk ikut pelatihan menjahit di BLK Kendal dengan harapan setelah lulus dari BLK Kendal saya bisa diterima di perusahaan yang saya minati dan saya bisa bekerja di garmen sampai sekarang mas.” (wawancara dengan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit, pada 30 Mei 2022).

Menurut paparan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021 diatas, ingin mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena kebanyakan lowongan kerja yang ditemuinya adalah garmen, dan Mbak Ikhda belum mempunyai keterampilan sama sekali terkait menjahit, sehingga tertarik untuk mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja dengan harapan

setelah selesai pelatihan dari Balai Latihan Kerja Kendal bisa bekerja di perusahaan yang diminatinya dan sampai sekarang masih bekerja di Garmen.

Hal yang sama dikatakan Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengatakan:

“Motivasi saya ikut pelatihan di BLK karena saya ingin meningkatkan skill dan pengetahuan saya tentang tata busa, dan menambah pengalaman baru. Saya sekarang bekerja di garmen KIK mas.” (wawancara dengan Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana, pada 5 Juni 2022).

Motivasi Mbak Sulastris alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena ingin meningkatkan skill dan pengetahuannya terkait tata busana dan menambah pengalaman baru, Mbak Sulastris sekarang bekerja di Garmen yang ada di Kawasan Industri Kendal.” Hal serupa dikatakan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Karena saya ingin meningkatkan pemahaman dan skill yang ada di diri saya, selain itu juga untuk menambah wawasan terkait teknik menjahit karena saya sudah ada pengalaman menjahit. Sekarang saya bekerja di garmen Semarang .” (wawancara dengan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit, pada 6 Juni 2022).

Motivasi Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit tahun 2021 mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena ingin meningkatkan pemahaman dan skill tentang menjahit dan teknik menjahit dalam pengalaman yang ada, dan sampai sekarang Mbak Lilik bekerja di salah satu pabrik Garmen yang ada di Semarang.

Dari penyampaian yang diungkapkan oleh peserta pelatihan dan alumni pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal bahwa beragam motivasi sehingga tertarik mengikuti pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal, seperti menambah wawasan dan keterampilan, meningkatkan pemahaman terkait kejuruan yang di ambil dan bahkan sudah bekerja sesuai tempat yang di inginkan peserta pelatihan.

2. Terbukanya Kesempatan Berwirausaha

Setelah selesai mengikuti pelatihan yang di adakan Balai Latihan Kerja Kendal, para alumni selain mendapatkan kesempatan kerja juga bisa berwirausaha sendiri dengan bekal ilmu yang telah di dapat selama pelatihan.

Seperti yang disampaikan oleh Pak Dhian selaku pengadministrasi pelatihan di BLK Kendal:

“Menurut saya peran dari BLK untuk meningkatkan kualitas SDM itu sangat efektif, dilihat dari banyaknya peserta pelatihan yang dulunya nganggur atau belum mempunyai keahlian tetapi setelah mendapat pelatihan di BLK mereka mendapatkan keterampilan sesuai bidangnya dan bahkan setelah lulus dari pelatihan mereka mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bekal pelatihan yang mereka punya selama mengikuti pelatihan di BLK dan tidak jarang juga yang membuka usaha sendiri.” (wawancara dengan Pak Dhian pengadministrasi pelatihan, pada 20 Mei 2022).

Dari hasil wawancara dengan Pak Dhian selaku pengadministrasi pelatihan di BLK Kendal di atas dijelaskan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas SDM sangat efektif, dibuktikan dari banyaknya peserta yang mengikuti pelatihan dari dulunya pengangguran dan belum memiliki keahlian akan tetapi setelah mengikuti pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja para peserta akan mendapatkan keterampilan sesuai dengan program kejuruan yang diikuti, dan bahkan setelah selesai dari pelatihan tidak sedikit yang memperoleh pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang di ikuti semasa di Balai Latihan Kerja, dan tidak sedikit juga yang membuka usaha sendiri.

Hal serupa juga disampaikan oleh Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Motivasi saya ingin meningkatkan keahlian dalam bidang ponsel, membuka usaha sendiri maupun pabrikan.” (wawancara dengan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Menurut Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler mengatakan bahwa bahwa motivasinya sehingga tertarik mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal karena ingin meningkatkan keahlian dalam

bidang telepon seluler agar nantinya bisa membuka usaha sendiri maupun bekerja di perusahaan.

Hal serupa disampaikan oleh Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengungkapkan:

“Motivasi saya ingin menambah pengalaman dan wawasan saya tentang tata busana, selain itu saya ingin punya keterampilan untuk berwirausaha dan sekarang saya sudah membuka toko baju kecil-kecilan mas berkat pelatihan yang saya dapat di BLK.” (wawancara dengan Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana, pada 3 Juni 2022).

Motivasi Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal yaitu karena ingin menambah pengalaman serta wawasan terkait tata busana, selain itu ingin mempunyai keterampilan untuk bekal berwirausaha dan Mbak Surtini membuka toko baju kecil-kecilan berkat mengikuti pelatihan yang di dapatnya di Balai Latihan Kerja Kendal.

Adapun harapan untuk peserta pelatihan Balai Latihan Kerja seperti yang disampaikan Pak Hendro selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kendal:

“Harapan kami untuk peserta pelatihan mendapat kompetensi sesuai bidangnya setelah mengikuti pelatihan di BLK Kendal ini, sehingga mereka dapat memilih jenis pekerjaan yang diinginkan dan pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.” (wawancara dengan Pak Hendro Kepala Balai Latihan Kerja Kendal, pada 20 Mei 2022).

Harapan Pak Hendro selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kendal untuk peserta pelatihan yaitu bisa mendapat kompetensi sesuai dengan bidangnya setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja, sehingga nantinya para peserta pelatihan dapat memilih pekerjaan yang diinginkan dan perusahaan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Ayu selaku bagian kepala tata usaha:

“Harapan kami setelah mengikuti pelatihan di BLK Kendal ini peserta pelatihan dapat meningkatkan skill dan keterampilannya,

dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan peserta.” (wawancara dengan Bu Ayu bagian kepala tata usaha, pada 20 Mei 2022).

Harapan Bu Ayu selaku bagian kepala tata usaha untuk peserta pelatihan yaitu peserta pelatihan dapat meningkatkan skill dan keterampilannya, dan mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh para peserta. Hal serupa juga disampaikan oleh Pak Dhian selaku pengadministrasi pelatihan di BLK Kendal:

“Harapan kami untuk peserta setelah lulus dari pelatihan bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keilmuannya, syukur-syukur bisa berwirausaha sendiri.” (wawancara dengan Pak Dhian pengadministrasi pelatihan, pada 20 Mei 2022).

Harapan Pak Dhian selaku pengadministrasi pelatihan di BLK Kendal untuk peserta pelatihan nantinya setelah lulus dari pelatihan dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruan yang di ikuti selama pelatihan, dan berharap bisa berwirausaha dengan keahlian yang sudah di dapatkan semasa mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal. Hal serupa disampaikan oleh Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit:

“Harapannya para peserta pelatihan bisa memahami ilmu yang di dapat dan bisa menerapkannya, selain itu juga semoga setelah lulus dari BLK bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan bisa menerapkan ilmu yang di dapat selama pelatihan.” (wawancara dengan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit, pada 20 Mei 2022).

Harapan Pak Tri Ruwanto instruktur menjahit untuk peserta pelatihan dapat memahami ilmu yang di dapat dan bisa menerapkannya, selain itu juga Pak Tri berharap setelah lulus dari Balai Latihan Kerja bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya, serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh selama pelatihan di Balai Latihan Kerja.

Pada paparan data diatas bisa di lihat harapan dari pihak Balai Latihan Kerja untuk peserta pelatihan yaitu bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang yang telah di ikuti dan bisa menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama

mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja, terlebih lagi bisa membuka usaha sendiri.

Adapun harapan peserta dan alumni pelatihan untuk Balai Latihan Kerja, seperti yang di jelaskan oleh Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit:

“Harapan saya semoga BLK dapat mencetak generasi mandiri, disiplin, karena sulitnya lapangan kerja, dan juga lebih banyak pilihan kejuruan, sehingga pendaftar dapat memposisikan diri sesuai bidangnya.” (wawancara dengan oleh Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Harapan Mas Agil Adi Fahriyan peserta pelatihan menjahit untuk Balai Latihan Kerja Kendal semoga bisa mencetak generasi yang mandiri, disiplin, karena minimnya lapangan pekerjaan yang ada, dan menambah kejuruan agar pendaftar dapat memilih kejuruan sesuai dengan keahliannya. Hal serupa di sampaikan oleh Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit:

“Harapan saya pelatihan di BLK minimal bisa terus dipertahankan agar selalu ada pelatihan-pelatihan yang telah ada, kejuruannya di tambah lagi, dan peralatannya di tambah lagi yang lebih maju.” (wawancara dengan Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit, pada 25 Mei 2022).

Harapan dari Mbak Dewi Kurniawati peserta pelatihan menjahit untuk Balai Latihan Kerja Kendal pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kendal untuk tahun-tahun berikutnya masih bisa berjalan, pilihan kejuruannya di tambah lagi, dan peralatannya di tambah lagi. Hal serupa di sampaikan oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Harapan saya untuk BLK pelatihan berikutnya bisa menambah kuota peserta, menambah peralatan, dan menambah jurusan lagi.” (wawancara dengan oleh Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Harapan Mbak Irna Arum Sari peserta pelatihan teknisi telepon seluler untuk Balai Latihan Kerja dalam pelatihan berikutnya bisa menambah kuota peserta, menambah peralatan, dan menambah kejuruan yang lebih banyak lagi. Hal lain di sampaikan oleh Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler:

“Semoga BLK Kendal semakin jaya dan bisa terus memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat dan juga semoga bisa terus meningkatkan kualitas SDM di Kendal.” (wawancara dengan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler, pada 25 Mei 2022).

Harapan Mas Feri Widodo peserta pelatihan teknisi telepon seluler untuk Balai Latihan Kerja semoga Balai Latihan Kerja Kendal semakin jaya agar bisa memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi peserta pelatihan dan semoga bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat di Kabupaten Kendal.

Adapun harapan alumni pelatihan di Balai Latihan Kendal untuk Balai Latihan Kendal, seperti yang di sampaikan oleh Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Semoga makin jaya, tetap selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sukses selalu, BLK Kendal maju handal.” (wawancara dengan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit, pada 30 Mei 2022).

Harapan dari Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021 untuk Balai Latihan Kerja Kendal semoga semakin jaya, selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat Kendal, semakin sukses, dan Balai Latihan Kerja Kendal semakin maju dan handal. Hal lain disampaikan oleh Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021:

“Semoga BLK Kendal tambah maju handal, dapat menciptakan anak-anak didik yang punya skill dan kemampuan yang bisa diandalkan, baik untuk dirinya sendiri atau orang lain.” (wawancara dengan Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana, pada 3 Juni 2022).

Harapan Mbak Sutini alumni kejuruan tata busana tahun 2021 untuk Balai Latihan Kerja Kendal semoga tambah maju dan handal, dapat menciptakan alumni pelatihan yang mempunyai skill dan kemampuan yang berguna untuk dirinya sendiri ataupun orang lain. Hal lain di sampaikan oleh Mbak Sulastri alumni kejuruan tata busana tahun 2021 mengatakan:

“Harapannya tempat diperluas, kejuruan diperbanyak, peserta di tambah setiap sesi pembukaan.” (wawancara dengan Mbak Sulastri alumni kejuruan tata busana, pada 5 Juni 2022).

Harapan Mbak Sulastri alumni kejuruan tata busana tahun 2021 untuk Balai Latihan Kerja Kendal agar tempat pelatihan di perluas, menambah kejuruan yang ada, dan setiap pembukaan pendaftaran kuota peserta ditambah lagi. Hal laim di sampaikan oleh Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Harapannya BLK bisa memperpanjang durasi pelatihan kerja, misalnya yang biasanya hanya 35 hari bisa di perpanjang menjadi 2 bulan atau lebih..” (wawancara dengan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit, pada 6 Juni 2022).

Harpan Mbak Lilik Inarotut Darojah alumni kejuruan menjahit tahun 2021 untuk Balai Latihan Kerja Kendal bisa menambah durasi pelatihan kerja, yang biasanya 35 hari di perpanjang menjadi 2 bulan atau bahkan lebih.”

Hasil dari wawancara peserta dan alumni pelatihan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa harapan untuk Balai Latihan Kerja Kendal bisa mencetak generasi yang mandiri karena minimnya lapangan pekerjaan, memperbanyak pilihan kejuruan, menambah peralatan pelatihan, bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Kendal melalui skill dan keahlian yang di dapat selama pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal.

Gambar 5.4 Wawancara dengan alumni BLK



(Sumber: Dokumentasi Pribadi Tahun 2022)

Dalam kaitannya efektivitas dan peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dianalisis dengan menggunakan teori fungsional structural Parsons, sebagai berikut:

a. Adaptasi (Adaptation)

Adaptasi merupakan bentuk penyesuaian system dari lingkungan baru, dan menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhannya. Dalam hal ini peran BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan yang berlandaskan kompetensi dan berbasis masyarakat serta meningkatkan relevansi kualitas dan kuantitas pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan saat ini. Selain hal tersebut Balai Latihan Kerja juga memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelatihan dengan fasilitas yang memadai dan layak selaras dengan standar nasional. Seperti yang dikatakan Bu Ayu selaku bagian kepala tata usaha:

“Peran BLK dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan masyarakat yang belum bekerja, dan mempunyai kemauan untuk mengikuti pelatihan sesuai minat kejuruan yang ada di BLK dengan pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat. Meningkatkan relevansi kualitas dan kuantitas pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar. BLK juga memberikan pelayanan yang prima dan mutu pelatihan dengan sarana dan prasarana yang memadai dan layak sesuai standar nasional.” (wawancara dengan Bu Ayu kepala tata usaha, pada 20 Mei 2022).

b. Pencapaian Tujuan (Goal Attainment)

Pencapaian tujuan ini adalah bentuk dari yang melindungi serta memfasilitasi kesepakatan yang telah ditentukan sesuai tujuan awal. Balai Latihan Kerja mempunyai dua tujuan, yang pertama Meningkatkan sumber daya manusia dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, dan yang kedua meningkatkan kualitas pelatihan dan keterampilan serta pengembangan produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut telah terealisasikan kepada para peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Kendal, seperti yang dikatan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit tahun 2021:

“Menurut saya, BLK sangat membantu dan sangat berkontribusi besar kepada masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM. Melalui pelatihan di BLK Kendal saya mendapatkan banyak sekali ilmu tentang menjahit yang sebelumnya belum pernah saya dapatkan. Selain itu melalui pelatihan ini saya menjadi jauh lebih siap dan percaya diri untuk terjun ke dunia industri maupun berwirausaha mandiri.” (wawancara dengan Mbak Ikhda Nikmala Shofi alumni kejuruan menjahit, pada 30 Mei 2022).

Hasil Wawancara diatas menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja sangat berkontribusi besar kepada masyarakat dalam peningkatan kualitas SDM. Melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja narasumber mendapatkan banyak ilmu tentang menjahit yang sebelumnya belum pernah di dapatkan, sehingga siap untuk terjun ke dunia industri maupun berwirausaha sendiri.

c. Integrasi (Integration)

Integrasi merupakan sistem yang mengatur dan memelihara hubungan hingga menjadi fungsional. Dalam hal ini peneliti berkoordinasi dengan pihak Balai Latihan Kerja Kendal, peserta pelatihan, alumni pelatihan, dan instruktur Balai Latihan Kerja Kendal agar mengetahui peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada supaya penelitian bisa berjalan dengan lancar.

d. Latensi (*Latency*)

Dalam perihal ini peneliti menerapkan pemeliharaan pola dengan cara melakukan koordinasi dengan pihak Balai Latihan Kerja Kendal, Instruktur pelatihan, dan juga peserta pelatihan untuk mengetahui dan mengevaluasi dari pelatihan yang telah dilakukan. Seperti yang disampaikan Pak Hendro selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kendal:

“Harapan kami untuk peserta pelatihan mendapat kompetensi sesuai bidangnya setelah mengikuti pelatihan di BLK Kendal ini, sehingga mereka dapat memilih jenis pekerjaan yang diinginkan dan pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.”
(wawancara dengan Pak Hendro Kepala Balai Latihan Kerja Kendal, pada 20 Mei 2022).

Harapan Pak Hendro selaku Kepala Balai Latihan Kerja Kendal untuk peserta pelatihan yaitu bisa mendapat kompetensi sesuai dengan bidangnya setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja, sehingga nantinya para peserta pelatihan dapat memilih pekerjaan yang diinginkan dan perusahaan memperoleh tenaga kerja cocok dengan kualifikasi yang diperlukan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal dimulai dengan seluruh tim Balai Latihan Kerja Kendal melakukan *training need analysis* terlebih dahulu ke perusahaan-perusahaan di Kendal dan sekitarnya. Tujuannya untuk mengetahui apa yang sedang di butuhkan oleh perusahaan ters ebut. Setelah tahu apa yang dibutuhkan dari perusahaan pihak Balai Latihan Kerja Kendal mengirimkan surat edaran bahwa akan diadakan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal ke kecamatan, desa, dan SMA setingkat. Selain melalui surat edaran pihak Balai Latihan Kerja mensosialisasikan melalui media sosial yang dimiliki Balai Latihan Kerja Kendal (Facebook dan Instagram). Setelah sesi pendaftaran dibuka dilanjutkan dengan uji tertulis serta wawancara kepada calon kandidat pelatihan. Setelah selesai tes tertulis dan wawancara calon peserta pelatihan menunggu pengumuman peserta yang lolos seleksi untuk mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kendal.
2. Dalam peningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa disimpulkan jika program pelatihan kerja yang diterapkan Balai Latihan Kerja Kendal berlangsung dengan baik, dibuktikan dengan para peserta dan alumni setelah mendapatkan pelatihan *skill* dan keterampilan semakin meningkat sebagai modal untuk terjun ke dunia kerja atau dunia usaha. Bahkan setelah selesai mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja, mereka mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan minat mereka. Jadi kedudukan Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat efektif.

B. Saran

Peneliti memiliki saran agar pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal dapat berjalan lebih baik lagi untuk kedepannya:

1. Penerapan pelatihan yang di berikan oleh Balai Latihan Kerja Kendal telah dialokasikan dengan baik untuk meningkatkan

sumber daya manusia dan oleh karena itu disarankan agar Balai Latihan Kerja Kendal terus memberikan pelatihan yang lebih kompeten, agar nantinya dapat disiapkan tenaga kerja yang produktif, mandiri, serta sanggup bersaing di dunia kerja yang dibutuhkan.

2. Besaran kuota partisipan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kendal mesti ditambah lagi mengingat rasio kerja yang cenderung mengalami hambatan setiap tahun.
3. Untuk peneliti berikutnya, agar lebih mendalami observasi dan mempergunakan segala perangkat penelitian dengan baik, sehingga dapat menghasilkan riset yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdurahmat. (2008). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Bahrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Guntur, S. (2004). *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadi, S. (1992). *Moetodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrawijaya dan Ibrahim, A. (2010). *Konsep Perilaku dan Budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kartono, K. (1989). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Kinloch, G. C. (2009). *Perkembangan dan Paradigma Utama Teori Sosiologi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Miftah, A. A. (2020). *Pemberdayaan Ekonomi Dan Bisnis Muslim Jambi Dalam Perspektif Wirausaha*. Malang: Ahlimedia Press.
- Moleong, L. J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L. J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa, E. (2013). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasional, Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2005). Jakarta: Balai Pustaka.

- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ritzer, G. &. (n.d.).
- Ritzer, G. (2003). *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ritzer, G. (2004). *Edisi Terbaru Teori Sosiologi*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Ritzer, G. d. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan*. Jakarta: TERANGI.
- Sedarmayantri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (1986). *Organisasi Kepemimpinan Dan Organisasi* . Jakarta: CV Masagung.
- Soehadha. (2008). *Metode Penulisan Sosiologi Agama (Kualitatif)*. Yogyakarta: Bidang Akademik UIN Sunan Kalijaga.
- Soekanto, S. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grapindo Persada.
- Steers, R. M. (1999). *Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjono, A. (2006). *Pengantar Statistic Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmoko, I. d. (2007). *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutadji. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.

- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan*. (n.d.).
- Usman, N. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.
- Widodo, D. (2017). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayatiningsih. (2006). *Pelaksanaan Pelatihan dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Press.
- Yasyim, S. (1997). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amanah.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, C. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Produktif Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal:

- Arifin, Imron. dkk. (2018). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembiasaan dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol.1, hal. 238-244.
- Dimianus, D. (2014). Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*, 02, 8-10.
- Khotimah, Desy Nurlaida. (2019). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) Melalui Kegiatan 5s di Sekolah Dasar. *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol.2, hal.28-31.
- Lantaeda, S. B. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RJMD Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 04, 2-3.

- Pertiwi, Ravhi. dkk. (2019). Implementasi Program Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Negeri Lawanggantung 01 Kota Bogor. *Jurnal Pendidikan & Pengajaran Guru Sekolah Dasar*. Vol.02, hal.41-46.
- Rosyidi, Y. (2017). Efektifitas Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju*, 236.
- Yulzain, F. d. (2019). EFEKTIVITAS UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI UPTD BLK KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 12-19.
- Yulzani, F. d. (2019). Efektifitas UPTD BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 1, 14.
- Zumaroh, N. A. (2021). Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 110-115.

Sumber Skripsi:

- Dimiyati, A. (2018). Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Maesyarah, A. A. (2018). Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi

Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*

Meisari, E. (2017). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi : Pada UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Pada Tahun 2011-2015). *Skripsi UIN Raden Intan Lampung.*

Sari, A. M. (2021). Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Tulungagung. *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.*

Susi, S. (2018). Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora. *Skripsi Universitas Diponegoro Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.*

Wati, I. D. (2021). Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung). *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ilham Setiawan
TTL : Semarang, 08 Januari 2001
Alamat : Desa Pagerdawung Rt 02/03, Ringinarum, Kendal
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jurusan/Prodi : Sosiologi
Pendidikan :

- TK Dewi Masitoh Pagerdawung
- SD N Pagerdawung
- SMP N 02 Gemuh
- SMA N 1 Cepiring

Pengalaman Organisasi :

- PMII FISIP 2018-2019
- IMAKEN 2018
- Anggota UKM PSHT UIN Walisongo Semarang 2018-2019
- Departemen Wirausaha UKM PSHT UIN Walisongo Semarang 2020
- Sekretaris II UKM PSHT UIN Walisongo Semarang 2021
- Sekretaris I UKM PSHT UIN Walisongo Semarang 2022

E-mail : ilhamsetiawan7234@gmail.com
Motto : Jika orang lain bisa, kamu juga bisa

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 01 Juli 2022



Ilham Setiawan
NIM.1806026057