

**PENDAMPINGAN CALON TENAGA KERJA MELALUI PELATIHAN
HARD SKILL DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
TAHUN 2023**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S. Sos)
Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)

Disusun Oleh :
Shofiatul Khasanah
2001046058

**PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM UIN WALISONGO SEMARANG
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 1 (satu) eksemplar

Hal : **Persetujuan Naskah Skripsi**

Kepada Yth. **Dekan**

Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi atas nama mahasiswa.

Nama : Shofiatul Khasanah

NIM : 2001046058

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi Islam / PMI

Judul Skripsi : Pendampingan Calon Tenga Kerja Melalui
Pelatihan Hard Skill Di Balai Latihan Kerja
Kabupaten Sematang Tahun 2023

Demikian ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karena mohon segera diujikan

Atas perhatian dan kesediaanya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, 19 September 2014

Pembimbing



Dr. Abdul Ghoni, M. Ag.

NIP. 19770709200501103

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI PENDAMPINGAN CALON TENAGA KERJA MELALUI PELATIHAN *HARD SKILL* DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2023

Disusun Oleh :
Shofiatul Khasanah
2001046058

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 27 September 2024 dan dinyatakan
LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Susunan Dewan Penguji

Ketua/Penguji I



Dr. Agus Rivadi, M.S.I.

NIP: 198008162007101003

Sekretaris/Penguji II



Abdul Karim, M.Si.

NIP: 198810192019031013

Penguji III



Dr. Sulistio, S.Ag., M.Si.

NIP: 197002021998031005

Penguji IV



Dr. Nur Hamid, M.Sc.

NIP: 198910172019031010

Mengetahui,
Pembimbing



Dr. Abdul Ghoni, M. Ag.

NIP: 197707092005011003

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. H. M. Fauzi, M. Ag. Oktober 2024



Prof. Dr. H. M. Fauzi, M. Ag.

NIP: 1998031003

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shofiatul Khasanah

NIM : 2001046058

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

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

Semarang, 19 September 2024

A yellow rectangular meter stamp with a red border. The stamp contains the text 'METERAL' and '96A1 X26 333471'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Shofiatul Khasanah

2001046058

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas seluruh curahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan *Hard Skill* Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023”. Sholawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW beserta sahabat, para keluarga dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran kepada seluruh umat manusia dan kita nantikan syafa’atnya di yaumul akhir nanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari arahan, dukungan dan bantuan dari banyak pihak yang berkenan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini engan baik. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. Agus Riyadi, M.S.I selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Abdul Karim, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Dr. Abdul Ghoni, M. Ag selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas segala waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan sripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam dan staff akademik Fakultas Dakwah Dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalamannya dan membantu penulis untuk kemudahan administrasi dalam menyelesaikan tugas akhir akademik.

7. Segenap narasumber dari Lembaga UPTD BLK Kabupaten Semarang baik instruksi, staff dan para peserta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, memberikan banyak informasi data dan keterangan kepada peneliti dalam penelitian ini serta senantiasa memberi dukungan, motivasi dan doa demi kelancaran penelitian penulis. Terima kasih yang sebesar besarnya atas dukungan semangatnya dan meluangkan banyak waktu untuk memberikan penjelasan mengenai penelitian ini.
8. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Muhson dan pintu surgaku Ibu Sri Lestari. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tulus yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
9. Adik laki-lakiku Muhammad Zain Ashidiqqie. Saudaraku yang selalu ada didalam senang maupun susah. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah membantu dan memberikan semangat yang selalu diberikan untuk saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat adikku.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Fuad Faqih Barabas. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengar keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah
11. Teman-teman seperjuangan kelas PMI B angkatan 2020 yang sudah penulis anggap sebagai keluarga sendiri. Terima kasih untuk segala momen kebersamaan, cerita, pengalaman dan semuanya dari awal masuk kuliah hingga mencapai semester akhir.
12. Fida, Lucky, Shefyna, Adefe dan Nimas teman dekat penulis yang saling menguatkan selama di perkuliahan. Serta teman seperbimbingan penulis Nur

Yulianto, Annisa dan Qilbi yang saling memberikan semangat untuk berjuang bersama menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada Trans Semarang dan Trans Jateng. Terima kasih atas jasa transportasi yang disediakan. Sehingga dapat mengantarkan saya berangkat ke kampus hingga kembali kerumah disetiap harinya, dari awal masuk kuliah hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga kebaikan dan keikhlasan dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan baik bagi penulis maupun pembaca pada umumnya. Penulis mengharap adanya kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Semarang, 19 September 2024

Penulis

PERSEMBAHAN

Persembahan kecil saya untuk kedua orang tua, Bapak dan Ibu. Ketika dunia menutup pintunya untuk saya, mereka berdua membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untuk saya. Ketika saya kehilangan kepercayaan diri saya sendiri, mereka berdua ada untuk saya untuk percaya kepada saya. Ketika semua salah, mereka berdua merangkul dan memperbaiki semuanya. Tidak ada henti memberikan doa, cinta, dorongan, semangat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan oleh apapun dan siapapun. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh menjadi yang terbaik yang saya bisa. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Bapak dan Ibu. Teruntuk Bapak semoga nikmat sehatmu selalu terjaga. Dan untuk Ibu untuk semua doa, cinta dan pengorbananmu, semoga Allah SWT karuniakan surga terbaik untukmu

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
Dia mendapat (pahala) dari (kebaikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat
(siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”
(QS. Al-Baqarah 286)

ABSTRAK

Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill Di Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang Tahun 2023

Shofiatul Khasanah, 2001046058

Masalah pengangguran menjadi masalah yang paling serius dan sering terjadi di Kabupaten Semarang. Jumlah pengangguran disetiap tahunnya mengalami ketidak stabilan. Rendahnya kualitas tenaga kerja dapat mengakibatkan keterbatasan kesempatan kerja. Banyaknya masyarakat yang melakukan sekolah menengah keatas dengan harapan mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Namun pada kenyataannya terdidik saja tidak cukup dalam dunia kerja, dibutuhkan keahlian dan ketrampilan dalam suatu bidang tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses dan hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan Dokumentasi. Informan dari penelitian ini terdiri dari Instruksi pelatihan kerja, Peserta pelatihan kerja dan Alumni peserta pelatihan kerja. Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan metode pengolahan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut : (1) Proses pendamping calon tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang melalui beberapa tahapan yaitu : *Pertama*, Sosialisasi *Kedua*, Perkenalan *Ketiga* Pendampingan saat pembelajaran dan pelatihan *Keempat*, Pendampingan sebelum uji kompetensi *Kelima*, Pendampingan saat uji kompetensi *Keenam* Pendampingan setelah melakukan uji kompetensi dan *Ketujuh*, Evaluasi. (2) Hasil pendampingan calon tenaga kerja meliputi : Peningkatan pendapatan, Peningkatan penguasaan *hard skill*, dan Penguasaan pengetahuan dalam bidang yang diikuti. Proses pendampingan calon tenaga kerja ini dapat memberikan perubahan yang positif bagi calon tenaga kerja.

Kata kunci : Rendahnya kualitas tenaga kerja, Pendampingan calon tenaga kerja, BLK

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Tinjauan Pustaka.....	8
F. Metode Pengumpulan Data	12
1. Teknik Pengumpulan Data	12
2. Uji Keabsahan Data	15
3. Teknik Analisis Data	17
G. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II	21
KERANGKA TEORI	21
A. Pendampingan Masyarakat.....	21

B. Tenaga Kerja	27
C. Pelatihan <i>Hard Skill</i>	30
D. Balai Latihan Kerja (BLK)	34
BAB III.....	38
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	38
A. Profil Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK)	38
Kabupaten Semarang	38
1. Sejarah UPTD BLK Kabupaten Semarang.....	38
2. Visi dan Misi UPTD BLK Kabupaten Semarang	39
3. Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Semarang.....	40
4. Program Kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023	41
5. Proses Perekrutan Peserta BLK Kabupaten Semarang	75
B. Proses Pendampingan Calon Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang	77
1. Sosialisasi	77
2. Perkenalan.....	79
3. Pendampingan Saat Pembelajaran dan Pelatihan.....	79
4. Pendampingan Sebelum Uji Kompetensi	81
5. Pendampingan Saat Uji Kompetensi.....	82
6. Pendampingan Setelah Melakukan Uji kompetensi.....	84
7. Evaluasi.....	85
C. Hasil Pendampingan Calon Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang	86
1. Peningkatan Pendapatan	86
2. Peningkatan Penguasaan Hard Skill	89
3. Penguasaan Pengetahuan Dalam Bidang Yang Di Ikuti	90
BAB IV	92
ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	92
1. Analisis Proses Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023	92
2. Analisis Hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023	103
BAB V.....	107

PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
DAFTAR LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2020-2022 Kabupaten Semarang	2
Tabel 3. 1 Program Kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023	37
Tabel 3. 2 Daftar Peserta Pelatihan Tata Boga Tahun 2023	38
Tabel 3. 3 Daftar Peserta Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian Tahun 2023	42
Tabel 3. 4 Daftar Peserta Pelatihan Menjahit Pakaian Dewasa Tahun 2023	45
Tabel 3. 5 Daftar Peserta Pelatihan Tata Rias Tahun 2023	49
Tabel 3. 6 Daftar Peserta Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi Tahun 2023	51
Tabel 3. 7 Daftar Peserta Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional Tahun 2023	54
Tabel 3. 8 Daftar Peserta Pelatihan Pemelihara Service Sepeda Motor Konvensional Tahun 2023	57
Tabel 3. 9 Daftar Peserta Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F Tahun 2023	60
Tabel 3. 10 Daftar Peserta Pelatihan Desain Grafis Muda Tahun 2023	64
Tabel 3. 11 Daftar Peserta Pelatihan Batik Tulis Tahun 2023	68
Tabel 3. 12 Pelatihan Kejuruan Pada Tahun 2023 di UPTD BLK Kabupaten Semarang	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Semarang	36
Gambar 3. 2 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian.....	41
Gambar 3. 3 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian.....	45
Gambar 3. 4 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Tata Kecantikan.....	48
Gambar 3. 5 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional.....	53
Gambar 3. 6 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Pemelihara Service Sepeda Motor Konvensional	56
Gambar 3. 7 Kegiatan Pendampingan Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F.....	60
Gambar 3. 8 Kegiatan Pendampingan Teknologi Informasi & Komunikasi	63
Gambar 3. 9 Kegiatan Pendampingan Kegiatan Pendampingan Batik Tulis.....	66
Gambar 3. 10 Langkah-Langkah Pembuatan Batik	67
Gambar 3. 11 Proses Pendaftaran Calon Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Pedoman Wawancara.....	109
Lampiran 1. 2 Transkrip Wawancara.....	110
Lampiran 1. 3 Dokumentasi.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja. Penduduk usia kerja minimal usia 15 tahun sampai 65 tahun¹. Penduduk Usia kerja diartikan sebagai penduduk yang siap dan aktif masuk dalam dunia kerja. Tenaga kerja merupakan setiap laki laki atau perempuan yang sedang melakukan sebuah pekerjaan atau yang akan melakukan pekerjaan, baik diluar ataupun dalam suatu pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan diri sendiri atau masyarakat². Dengan menghasilkan suatu barang atau jasa, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Upah adalah kompensasi yang diberikan untuk para tenaga kerja yang telah menghasilkan suatu barang atau jasa. Dengan kata lain, harga tenaga yang dikeluarkan atas apa yang dihasilkan³. Tujuan bekerja untuk memperoleh imbalan upah, guna memenuhi kebutuhan diri sendiri, keluarga dan masyarakat.

Mendidik dan melatih calon tenaga kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Pada hakikatnya kedua lembaga tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan pengalaman kepada calon tenaga kerja serta untuk mengembangkan pengetahuan, skill dan sikap agar dapat mencapai sesuatu yang diinginkan⁴. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menjadikan para calon tenaga kerja lebih siap dan mampu dalam menghadapi dunia kerja, terlebih calon tenaga kerja juga dibekali keahlian yang spesifik guna menjadi bekal dalam menghadapi pekerjaan. Dengan adanya

¹ Suhandi Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin, "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 268–83. hlm.270.

² Khoirul Ifa, Neny Tri Indrianasari, and Fetri Setyo Liyundira, "Keterbukaan Perdagangan, Inflasi, Jumlah Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia," *OECOMICUS Journal of Economics* 5, no. 1 (2020): 10–23. hlm. 13

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Arjasa Pratama, 2020).hlm.8

⁴ Yuli Kartika Efendi, "Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur," *Khazanah Pendidikan* 10, no. 2 (2017). hlm.3.

kesiapan, kemampuan, keahlian dan ketrampilan maka terciptalah calon tenaga kerja yang berkualitas, serta dapat mengurangi masalah pengangguran yang belum terselesaikan.

Masalah pengangguran menjadi masalah yang paling serius dan sering terjadi diberbagai daerah terutama di Kabupaten Semarang. Jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang yang semakin tidak stabil disetiap tahunnya. Penyebab permasalahan pengangguran di Kabupaten Semarang yang tak kunjung terselesaikan karena meningkatnya jumlah penduduk yang dibarengi dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja tetapi kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan. Selain itu banyak masyarakat yang menjadi pengangguran dikarenakan kurangnya keahlian dan ketrampilan, sehingga di Kabupaten Semarang sendiri masih tingginya angka pengangguran walaupun sudah mengalami penurunan, jumlah pengangguran terbuka (Masyarakat yang belum mau bekerja) terpaksa (Masyarakat yang mau bekerja tapi belum mempunyai pekerjaan)⁵. Berikut jumlah pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Semarang dijelaskan di tabel tersebut.

Tabel 1.1

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2020-2022 Kabupaten Semarang

Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2020	4,57
2021	5,02
2022	4,57

Sumber : Semarangkab.bps.go.id.tingkat pengangguran terbuka.

Dilihat dari tabel 1.1 Jumlah pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Semarang masih cukup tinggi walaupun sudah mengalami penurunan di tahun terakhir. Jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2020 sebanyak 4,57 persen dan

⁵ Ami Ade Maesyarah, "Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (Blk) Kalianda)" (UIN Raden Intan Lampung, 2018). hlm.7

pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 5,02 persen sedangkan pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 4,57 persen⁶. Dapat dilihat peningkatan pengangguran terbuka terjadi di tahun 2021, pada tahun 2021 terdapat peningkatan sebanyak 0,45 persen ditahun tersebut. Banyaknya pengangguran menandakan banyaknya masyarakat yang kurang berkualitas.

Permasalahan pengangguran harus segera diatasi dengan cara mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah dengan hal ini dapat mengurangi pengangguran terutama pada diri sendiri serta dapat membuka peluang kerja untuk orang lain. Selain itu mengikuti pelatihan guna menciptakan keahlian dan ketrampilan dapat menjadikan calon tenaga kerja yang berkualitas. Dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas semakin besar peluang untuk mendapatkan pekerjaan sehingga mampu mengurangi permasalahan pengangguran disetiap tahunnya.

Pada saat ini banyak masyarakat yang melakukan pendidikan sekolah menengah ke atas dan perguruan tinggi dengan harapan mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Namun kini banyak tenaga kerja terdidik yang belum mempunyai pekerjaan dan keahlian. Pada kenyataannya terdidik saja tidak cukup dalam dunia kerja, di butuh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Banyaknya pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan oleh beberapa faktor seperti : keahlian dan ketrampilan yang tidak memenuhi kebutuhan pasar, lulusan jurusan atau program studi yang sudah penuh dimasyarakat dan kurangnya keahlian dan ketrampilan untuk bersaing dalam dunia kerja⁷. Oleh karena itu dengan mengikuti proses pelatihan kerja dapat mengasah potensi diri serta dapat terciptanya keahlian dan ketrampilan guna sebagai bekal dalam berwirausaha dan untuk mencari lapangan pekerjaan serta mampu bersaing dalam dunia kerja.

⁶ semarangkab.bps.go.id, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2020-2022," BPS Kabupaten Semarang, 2022, <https://semarangkab.bps.go.id/indicator/6/121/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>.

⁷ Shaliska Nurullaili, "Fenomena Pengangguran Terdidik Di Tengah Persaingan Dunia Kerja (Studi Kasus Di Desa Pringgadani Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo)," *Skripsi. Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2019. hlm. 3

Proses pembinaan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi masyarakat yang masih pengangguran. Hal ini dapat mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang. Proses pembinaan dan pelatihan tidak hanya melalui pendidikan formal melainkan dengan mengikuti proses pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan dan mengasah ketrampilan dan keahlian untuk bekal bekerja.

Masih dengan permasalahan pengangguran. Islam sendiri mewajibkan umatnya untuk bekerja, dengan bekerja juga meningkatkan martabat seorang manusia⁸. Islam juga melarang manusia untuk berpangku tangan. Dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup serta mendekatkan diri kepada Allah SWT dan bernilai ibadah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“ dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul- Nya serta orang orang yang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan – Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan⁹.” (Q.S At-Taubah 105).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa umat Islam selalu diperintahkan untuk bekerja dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain. Sebab setiap amal dapat dilihat oleh Allah, Rasul, Orang orang yang beriman dan diperlihatkan di hari akhir. Semua perbuatan akan mendapatkan balasannya. Dengan itu masyarakat yang masih pengangguran dapat mengikuti proses pelatihan, dengan proses pelatihan tersebut dapat membantu permasalahan yang ada di masyarakat seperti halnya kurangnya keahlian dan ketrampilan.

⁸ Sri Anafarhanah, “Keutamaan Bekerja (Berproduksi) Dalam Islam,” *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 15, no. 30 (2016): 1–10. hlm.36

⁹ Rahmad Kurniawan, “Urgensi Bekerja Dalam Alquran,” *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)* 3, no. 1 (2019): 42–67. hlm.48

Balai Latihan Kerja yaitu tempat pelatihan atau pembinaan masyarakat untuk mengasah ketrampilan yang dimiliki atau pun yang diminati. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan tersebut bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik yang berarti pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan atau yang diminati, praktis dan segera yang diartikan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan skill dengan waktu relatif singkat, pelatihan ini berupaya untuk mempersiapkan peserta didik dalam melakukan pekerjaan yang akan dihadapi¹⁰.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan wadah penyelenggaraan kegiatan pelatihan, yang berfungsi sebagai pemberian ilmu untuk mencapai, meningkatkan, mengembangkan, ketrampilan, produktivitas, kedisiplin, sikap kerja dan etos kerja. Pada pelatihan ini juga lebih mengutamakan praktik dari pada teori¹¹. Oleh karena itu dengan mengikuti pelatihan BLK dapat menambah wawasan terkait skill yang dibutuhkan, serta dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan para calon tenaga kerja guna untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki pengalaman dalam melakukan pendalaman skill yang dibutuhkan secara spesifik.

Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Ketenagakerjaan di bidang pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kabupaten Semarang. UPTD BLK berperan dalam pengembangan mutu, kualitas dan produktivitas para angkatan kerja yang ada di Kabupaten Semarang¹². Tugas BLK yaitu memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja yang sesuai dengan berbagai kejuruan yang tersedia.

¹⁰ Ami Ade Maesyarah, Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (blk) Kalianda). hlm. 26.

¹¹ S Sukiman, "Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pengembangan Life Skill Remaja Di Tanjung Karang Barat Bandar Lampung" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022). hlm.1.

¹² Arini Arini and Maesaroh Maesaroh, "Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi," *Journal of Public Policy and Management Review* 8, no. 2 (2019): 184–205. hlm.5.

Di Balai Latihan Kerja ini memberikan kesempatan kepada seluruh calon tenaga kerja di Kabupaten Semarang yang belum mempunyai keahlian khusus untuk dilatih keterampilannya. Balai Latihan Kerja di Kabupaten Semarang merupakan salah satu BLK yang mempunyai berbagai jurusan pelatihan terbanyak dibandingkan tempat pelatihan yang ada di Kabupaten Semarang, sehingga masyarakat mempunyai ketertarikan lebih untuk melakukan pelatihan di BLK Kabupaten Semarang. Selain itu BLK Kabupaten Semarang juga tidak dipungut biaya sama sekali (gratis), tidak ada batasan usia (minimal 17 tahun), Uang saku dan berbagai keuntungan yang lainnya dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Adanya balai latihan kerja diharapkan dapat menciptakan para calon tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Hal ini merupakan inisiatif BLK di Kabupaten Semarang untuk membantu pemerintah guna mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang. Dengan ini para calon tenaga kerja dapat mengisi lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka serta dapat bersaing, selain itu para calon tenaga kerja dapat berwirausaha secara mandiri sesuai dengan keahlian yang mereka kuasai.

Kualitas tenaga kerja di Kabupaten Semarang terbilang rendah sehingga dapat mengakibatkan terbatasnya kesempatan kerja, terlihat masih banyaknya calon tenaga kerja yang pengangguran. Dengan adanya Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran sehingga dapat mempermudah calon tenaga kerja untuk mencari pekerjaan atau membuka lapangan pekerjaan serta menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Padahal dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK dapat menjadi solusi bagi tenaga kerja yang belum mempunyai keahlian dan ketrampilan. Pada pelatihan ini balai latihan kerja memberi tahapan proses belajar dengan waktu singkat. BLK sendiri juga memberikan pelatihan secara spesifik yang masyarakat butuhkan atau diinginkan, serta tidak ada batasan usia dan tidak dipungut biaya. Menurut Dias, (salah satu alumni BLK tahun 2023) dirinya merasa terbantu dengan adanya BLK yang ada di Kabupaten Semarang, Karena di BLK tersebut menyediakan berbagai pelatihan kerja yang sesuai dengan peluang tenaga kerja yang ada di Kabupaten Semarang. Selain itu dengan adanya BLK dapat

membantu Dias mempunyai keahlian dalam bidang yang diminati serta merasa lebih bermanfaat karena dapat bekerja dengan baik dan mampu bersaing dalam pekerjaan di garmen¹³.

Mengenai pengalaman Dias (alumni BLK tahun 2023), Bahwa BLK Kabupaten Semarang memiliki kemanfaatan dalam rangka melatih calon tenaga kerja. Sehingga Dias mampu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diminati pada saat melakukan pelatihan di BLK. Hal ini, dapat menjadikan Dias sebagai tenaga kerja yang berkualitas dan berkompotensi dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill Di Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang Tahun 2023** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menarik beberapa rumusan masalah sebagai batasan untuk melakukan penelitian. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023 ?
2. Bagaimana hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023 ?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, terbagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

¹³ “ Dias, *Wawancara pada tanggal 30 Sepetember 2023.* “

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang pendampingan masyarakat (calon tenaga kerja) yang memiliki korelasi dengan program studi Pengembangan Masyarakat Islam. Serta dapat menambah literatur pengetahuan karya ilmiah, dan juga menjadi bahan referensi dalam bidang pendampingan masyarakat (calon tenaga kerja).

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi BLK, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan mengenai proses pendampingan calon tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja guna terciptanya calon tenaga kerja yang berkualitas yang telah melakukan pelatihan di BLK tersebut.
- b. Bagi Calon Tenaga Kerja (peserta pelatihan), untuk meningkatkan proses pendampingan. Serta dapat menjadi referensi untuk menambah pengetahuan terkait pentingnya mengikuti pelatihan BLK sebelum memasuki dunia kerja.
- c. Bagi Peneliti, untuk mendapatkan informasi data dan pengetahuan mengenai proses pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan oleh BLK.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam rangka untuk mengurangi plagiarisme. Penelitian tentang, pendampingan calon tenaga kerja sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun, untuk mengurangi atau menghindari plagiarisme maka berikut beberapa penelitian yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini :

Pertama, penelitian Dicky & Syifa (2023), *Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang*¹⁴. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut, mengenai efektivitas program pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas kerja dan mengurangi pengangguran di Karawang. Metode penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kerja dinyatakan belum maksimal karena terdapat hasil wawancara 89 – 90%

¹⁴ Dicky Sulistiya Harta Wijaya and Syifa Pramudita Faddila, "Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 3 (2023): 25–33.

para peserta didik merasa kurang puas terhadap program pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK tersebut, mulai dari peralatan (buku, kertas, pulpen dan lain lain) dan penunjang (gedung atau ruangan), waktu yang diberikan untuk pemateri relatif singkat, hingga tidak adanya akses penyaluran tenaga kerja oleh pihak BLK. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada lokasi penelitian dan konsentrasi pembahasan peneliti ini terkait efektivitas program pelatihan kerja sedangkan penelitian penulis pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill. Persamaan penelitian terdapat pada konsentrasi pelatihan kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja.

Kedua, Penelitian Deden, Mohammad Syafri & Tajuddin (2023), *Sistem Informasi Keterampilan dan Keahlian Berbasis Android pada UPTD Balai Latihan Kerja Provinsi Gorontalo*¹⁵. Tujuan penelitian ini dengan adanya sistem layanan public berbasis web dapat membantu proses pendaftaran bagi calon peserta pelatihan. Metode penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode waterfall. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya terdapat kendala dalam pengolahan data alumni dan calon peserta didik yang masih dilakukan secara manual, hal itu dapat menyebabkan kemungkinan terjadinya kesalahan bagi petugas BLK dalam menginput data ke dalam komputer, hal itu menjadikan peneliti memanfaatkan teknologi android untuk membantu proses pengolahan data. Dengan adanya sistem informasi tersebut dianggap sangat membantu dalam pengolahan data yang dilakukan petugas, alumni maupun para peserta didik. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada lokasi penelitian dan konsentrasi pembahasan penelitian ini tentang rancangan sistem yang dapat membantu dan mempermudah petugas BLK maupun peserta pelatihan dalam melakukan pengolahan data maupun pendaftaran sedangkan penelitian penulis mengenai proses pendampingan calon tenaga kerja dalam pelatihan hard skill yang dipilih

¹⁵ Deden Tri Cahya Bungi, Mohammad Syafri Tuloli, and Tajuddin Abdillah, "Sistem Informasi Keterampilan Dan Keahlian Berbasis Android Pada UPTD Balai Latihan Kerja Provinsi Gorontalo," *Diffusion: Journal of Systems and Information Technology* 3, no. 1 (2023): 175–86.

atau yang diinginkan oleh calon tenaga kerja guna untuk memperdalam keahlian tertentu. Persamaan penelitian terdapat pada melakukan penelitian mengenai Balai Latihan Kerja.

Ketiga, Anifah, Abdul & Yudi (2023), Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang¹⁶. Tujuan penelitian ini untuk mengarahkan para peserta agar mampu untuk berwirausaha. Metode penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan tata boga di BLK Pemalang disusun dengan sistematis serta menerapkan aspek aspek penting berbasis kompetensi. Pelatihan ini dilakukan oleh pengajar yang kompeten dan berpengalaman, serta semua keperluan disiapkan dengan baik. Kegiatan pelatihan juga dilakukan sangat terstruktur mulai dari tahapan pra pelatihan, kegiatan inti dan kegiatan akhir. Serta diadakan evaluasi guna untuk mengukur pencapaian yang optimal. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada lokasi penelitian dan konsentrasi pembahasan penelitian ini terkait pada 1 keahlian tertentu sedangkan penelitian menulis menjelaskan mengenai beberapa keahlian yang terdapat di BLK di Kabupaten Semarang. Persamaan penelitian terdapat pada melakukan penelitian mengenai Balai Latihan Kerja dan sama sama menjelaskan dibidang tertentu.

Keempat, Mochamad, Maulana & Dewi (2022), Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021¹⁷. Tujuan penelitian ini untuk melihat sejauh mana kegiatan tersebut dilakukan, apakah sudah sesuai dengan maksud dan tujuan, serta sasaran dan apakah kegiatan tersebut memberikan dampak yang baik terhadap pemerintah dan masyarakat. Metode penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik

¹⁶ Anifah Widya Indarthy, Abdul Malik, and Yudi Siswanto, "Desain Pelatihan Tata Boga Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang," *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah* 8, no. 1 (2023): 70–86.

¹⁷ Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, and Dewi Noor Azijah, "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021," *Reformasi* 12, no. 1 (2022): 19–26.

pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi terhadap program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi perlu dilanjutkan dengan beberapa perbaikan. Hal ini disebabkan oleh landasan hukum yang kuat, misi lembaga pendidikan juga jelas dan sesuai dengan peraturan daerah, tujuan program kompetensi jelas dan program pelatihan tenaga kerja didasari pada tujuan yang jelas. Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan, yaitu : kurangnya tenaga pengajar, fasilitas pelatihan yang terbilang kurang, tidak ada tindak lanjut dan pendataan dari Dinas Tenaga Kerja setelah peserta menyelesaikan program pelatihan kerja. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada lokasi penelitian dan konsentrasi pembahasan penelitian ini terkait dengan evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi sedangkan penelitian menulis menjelaskan mengenai hasil pendampingan calon tenaga kerja yang melakukan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja di Kabupaten Semarang. Persamaan penelitian terdapat pada melakukan penelitian mengenai Balai Latihan Kerja.

Kelima, Khofifatul Aulia (2022), Peran Balai Latihan kerja Dalam Meningkatkan Ketrampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam¹⁸. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran pelatihan kerja dalam meningkatkan ketrampilan menjahit dan meningkatkan produktivitas peserta pelatihan pada program kejuruan menjahit serta untuk mengetahui penerapan prinsip prinsip bekerja peserta pelatihan menurut perspektif ekonomi islam yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak. Metode penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan diskriptif, teknik pengumpulan data diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan 1). bahwa program pelatihan mampu meningkatkan ketrampilan peserta didiknya, tidak hanya diajarkan teknik dasar saja melainkan keahlian interpersonal dan cara untuk menyelesaikan

¹⁸ Khofifatul Aulia, "Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Ketrampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan," n.d.

suatu masalah. 2). Peran UPD sangat berpengaruh sehingga peserta juga dapat menghasilkan beberapa hasil dari kejuruan menjahit dan 3). UPTD BLK juga menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam yaitu Kafa'ah, Himmatul amal dan Amanah. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang ditulis penulis terdapat pada lokasi penelitian dan konsentrasi pembahasan penelitian ini menjelaskan mengenai peran pelatihan kerja dan penerapan prinsip-prinsip bekerja menurut perspektif ekonomi Islam sedangkan penelitian menulis menjelaskan mengenai proses pendampingan yang dilakukan oleh BLK Kabupaten Semarang dan hasil proses pendampingan. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas mengenai Balai Latihan kerja dan sama-sama membahas dalam bidang tertentu.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka data yang diperoleh harus jelas dan spesifik. Pada penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

a. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah pengumpulan informasi data secara langsung dengan cara datang ke tempat penelitian, kemudian mengamati secara langsung objek dengan menggunakan panca indera dalam tubuh dan mencatat segala penemuan, fenomena dan gejala yang muncul¹⁹. Dalam penelitian ini, menggunakan observasi partisipasi. Keterlibatan peneliti dalam rangkaian kegiatan, sebagai sumber penelitian. Dalam hal ini peneliti dapat melihat langsung terkait proses pendampingan calon tenaga kerja yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan observasi sebanyak lima kali. *Pertama*, Tanggal 08-Mei-2024 penulis melakukan

¹⁹ Wayan Loh Lasmini, "Upaya Mengembangkan Kemampuan Bina Diri Anak Autism Spectrum Disorder Melalui Metode Applied Behavior Analysis Di SLB Insan Madani Metro Tahun Ajaran 2021/2022" (Universitas Muhammadiyah Metro, 2022). hlm. 40

pengamatan observasi berupa mengamati dan mencatat keadaan sekitar BLK. *Kedua, Tanggal 20-Mei-2024* penulis melakukan observasi terkait proses pendaftaran calon peserta pelatihan kerja UPTD BLK. Dalam waktu yang bersamaan penulis juga mengamati kegiatan pelatihan kerja kejuruan Batik Tulis dan Kejuruan Asisten Pembuatan Pakaian. *Ketiga, Tanggal 04-Juni-2024* Penulis melakukan pengamatan terkait keadaan alumni peserta pelatihan. *Keempat, Tanggal 14-Juni-2024* Penulis melakukan pengamatan terkait Pelatihan Tata Kecantikan, Pelatihan Pemelihara Kendaraan Ringan Sistem Konvensional, Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F, Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional, Pelatihan Desainer Grafis Muda, dan Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa. dan *Kelima, 25-Juni-2024* Melakukan observasi lagi terkait seluruh kegiatan pelatihan kerja yang ada di UPTD BLK.

Dengan adanya kegiatan observasi ini dapat mengetahui keadaan yang sebenar benarnya serta untuk menggali informasi yang akurat. Penulis melakukan kegiatan observasi secara langsung tanpa adanya perantara. Dengan melakukan secara langsung diharapkan akan mendapatkan hasil informasi yang benar sesuai dengan data dilapangan.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan tatap muka yang dilakukan oleh peneliti dengan sumber informasi, dimana peneliti menanyakan secara langsung mengenai objek penelitian yang telah direncanakan sebelumnya²⁰. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur, peneliti memberikan pertanyaan kepada pihak terkait mengenai pertanyaan yang mengacu pada satu rangkaian pertanyaan yang sudah tersusun.

Penulis melakukan kegiatan wawancara dengan beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini. Seperti Bu Yulia Instruksi Pelatihan Tata Boga, Bu Rila dan Bu Lestari Instruksi Pelatihan Garment Apparel, Bu

²⁰ Wayan, Upaya”, hlm. 38.

Stefanya Instruksi Pelatihan Tata Kecantikan, Pak Lilik dan Pak Hari Instruksi Pelatihan Teknik Otomotif, Pak Teguh Instruksi Pelatihan Teknik Las, Bu Hesti Instruksi Pelatihan Teknologi & Komunikasi dan Pak Rujiman dan Bu Yana Instruksi Pelatihan Batik Tulis.

Dan untuk para alumni, penulis mewawancarai 3 alumni dari jurusan Tata Boga, Tata Kecantikan, Dan Garment Apparel. Mengapa melakukan wawancara dengan alumni jurusan Tata Boga yaitu Iva, Tata Kecantikan yaitu Putri, Dan Garment Apparel yaitu Dias, Karena menurut data lapangan ketiga jurusan tersebut yang paling banyak diminati. Sehingga penulis tertarik melakukan wawancara kepada alumni tersebut.

Dan untuk peserta, penulis mewawancarai 3 peserta dari jurusan Batik Tulis, Teknik Otomotif, Dan Garment Apparel. Mengapa melakukan wawancara dengan peserta jurusan Batik Tulis yaitu Faizah, Teknik Otomotif yaitu Putra, Dan Garment Apparel yaitu Yanti, Karena Pelatihan Batik Tulis merupakan pelatihan untuk disabilitas, Pelatihan Teknik Otomotif merupakan pelatihan yang sebagian besar pesertanya laki-laki, dan Pelatihan Garment Apparel merupakan pelatihan yang banyak diminati. Sehingga penulis tertarik melakukan wawancara kepada alumni tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber informasi yang digunakan untuk melakukan penelitian berupa sumber tertulis, cuplikan film, gambar dan karya monumental yang semuanya menginformasikan pada proses penelitian²¹. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan dokumen adalah suatu gambar, foto atau dokumen untuk mendukung analisis penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis mendokumentasikan kegiatan Pelatihan Tata Boga, Pelatihan Garment Apparel, Pelatihan Tata

²¹ Teknik Pengumpulan Data, "Observasi," *Wawancara, Angket Dan Tes*, n.d. hlm. 2

Kecantikan, Pelatihan Teknik Otomotif, Pelatihan Teknik Las, Pelatihan Teknologi & Komunikasi, Pelatihan Batik Tulis dan Proses pendaftaran calon peserta pelatihan BLK.

Dengan adanya dokumentasi ini, menjadi bukti bahwa peneliti melakukan penelitian secara langsung. Serta dengan adanya dokumentasi ini, sebagai sumber informasi yang akurat sesuai dengan data lapangan.

2. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode pengujian keabsahan berdasarkan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data untuk menemukan sebuah penemuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan dapat diandalkan²². Oleh karena itu terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknis dan triangulasi waktu.

a. Triangulasi Sumber

Menggunakan berbagai sumber untuk triangulasi dapat dilakukan dengan mencari sumber informasi sebanyak-banyaknya dengan sumber informasi yang berbeda dalam informasi yang sama²³. Hal ini dilakukan untuk membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi di tempat penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan berbagai instruksi, alumni dan peserta pelatihan kerja. Dengan harapan mendapatkan informasi yang sesuai dengan data lapangan. Selain itu penulis menyelaraskan seluruh ucapan informasi yang dihasilkan. Informasi yang didapatkan dari berbagai pihak, dapat dilihat apakah data dan informasi valid adanya atau tidak.

b. Triangulasi Teknis

Penggunaan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda dapat diartikan jika tahap pertama mengumpulkan informan dengan cara mengamati objek, maka selanjutnya harus digunakan

²² Teknik Pengumpulan Data”, hlm 7.

²³ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 7.

metode lain seperti wawancara dan dokumentasi²⁴. Apabila teknik pengumpulan data memberikan data yang berbeda, maka peneliti harus berdiskusi lebih lanjut dengan sumber data yang sesuai untuk menentukan data mana yang benar.

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan adanya wawancara, observasi dan dokumentasi dapat membantu mengungkap data yang sebenar benarnya. Penulis juga menyelaraskan terkait hasil wawancara, observasi dan dokumentasi apakah valid sesuai dengan keadaan lapangan atau tidak.

c. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan melalui teknik survei pagi hari, ketika sumbernya masih segar dan memberikan informasi yang lebih valid sehingga data dapat diandalkan. Selain itu, hal ini dapat dilakukan peninjauan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pada situasi yang berbeda (pagi, siang, dan malam hari)²⁵. Apabila hasil pengujian data yang berbeda, maka dilakukan beberapa kali untuk mencari kepastian informasi.

Pada penelitian ini, penulis juga melakukan wawancara, dokumentasi dan Dokumentasi pada Tanggal 08-05-2024 Jam 08.57, Tanggal 08-05-2024 Jam 02.14, Tanggal 20-05-2024 Jam 02.00, Tanggal 20-05-2024 Jam 08.36, Tanggal 20-05-2024 Jam 09.52, Tanggal 03-06-2024 Jam 01.40, Tanggal 04-06-2024 Jam 03.33, Tanggal 14-06-2024 jam 01.40, dan Tanggal 03-09-24 Jam 10.00.

Hal tersebut merupakan upaya untuk mendapatkan kebenaran informasi yang benar. Dengan berbeda beda waktu dapat memberikan informasi, apakah valid sesuai dengan pernyataan pada situasi yang berbeda.

²⁴ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 7.

²⁵ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 7.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode untuk mengubah dan mengelola data mentah menjadi data yang dapat dijelaskan dan dipahami secara lebih konkret, dan dikenali dari perspektif ilmiah terpadu²⁶. Oleh karena itu, data yang baik adalah data yang telah diolah dengan baik, relatif konsisten, tidak mengandung bias dan tidak menimbulkan perspektif yang beragam. Analisis data kualitatif melibatkan beberapa langkah, antara lain :

a. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dihasilkan melalui penelitian secara langsung dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi di lingkungan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan observasi terkait keadaan BLK, kegiatan pelatihan kerja, dan para pihak yang terkait. Wawancara juga dilakukan guna untuk mendapatkan berbagai informasi. Penulis juga melakukan wawancara kepada instruksi, peserta dan alumni. Dokumentasi juga dilakukan seperti dokumentasi kegiatan pelatihan kerja atau kegiatan yang terkait dengan UPTD BLK.

b. Pengolahan Data

Hasil informasi data yang didapatkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah diselidiki serta di validasi oleh peneliti. Dengan tujuan memberikan informasi data yang jelas serta menyingkirkan informasi yang tidak sesuai. Reduksi data adalah proses seleksi yang berfokus pada penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari catatan lapangan. Reduksi data dilakukan secara menerus pada saat penelitian berlangsung²⁷. Ketika informasi tidak diperlukan atau diperlukan, informasi harus dicatat dengan benar dan peneliti harus dapat memilih informasi yang terbaik.

²⁶ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 5.

²⁷ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 5.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan dan pemilihan data secara jelas dan benar adanya. Data informasi didapatkan dari hasil Observasi, Wawancara dan Dokumentasi, selanjutnya penulis menyelaraskan dan memilih informasi yang sesuai dengan data lapangan. Lalu disajikan dalam bentuk tulisan secara rapi sehingga dapat diterima oleh pembacanya

c. Penyajian Data

Langkah selanjutnya menyajikan data, yang dapat diartikan sebagai kumpulan informasi yang terstruktur yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan tindakan²⁸. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, diagram, dan keterkaitan antar kategori. Data yang disajikan harus terorganisir secara terstruktur. Hal ini untuk mempermudah pembaca dalam memahami uraian singkat, diagram dan keterkaitan antar kategori.

Dalam penelitian ini juga telah dijelaskan sesuai dengan kategorinya. Penelitian ini juga dijabarkan secara berurutan dan secara runtut. Selain itu juga terdapat beberapa gambar, tabel hingga struktur organisasi. Dengan harapan agar para pembaca dapat lebih mudah untuk memahaminya.

d. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang disajikan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan dukungan kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun jika kesimpulan awal telah didukung oleh bukti yang valid, maka kesimpulan yang disajikan dapat diandalkan. Kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan dapat menjelaskan suatu gambaran mengenai objek yang sebelumnya tidak jelas sehingga diteliti menjadi jelas.

²⁸ Teknik Pengumpulan Data”, hlm 5.

Dalam penelitian ini, Kesimpulan disajikan dengan informasi yang jelas kebenarannya. Kesimpulan ini berisikan sesuai dengan rumusan masalah. Rumusan masalah pada penelitian ini terdapat dua pertanyaan *Pertama*, Bagaimana proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023. Dan *Kedua*, Bagaimana hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023. Kesimpulan pada penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan sesuai dengan kebenaran yang ada

G. Sistematika Penulisan

Agar dapat mempermudah dalam memahami dan membahas permasalahan yang diteliti. Maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang dijelaskan seperti dibawah ini :

Bab I membahas mengenai pendahuluan. Mengenai uraian yang mendasari penelitian yang dilakukan, diantaranya yaitu : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan metode penelitian. Beberapa poin tersebut akan dijelaskan lebih dalam dan rinci sehingga dapat mendukung adanya penelitian ini.

Bab II membahas mengenai landasan teori. Bab ini akan menguraikan tentang pendampingan masyarakat, tenaga kerja, pelatihan hard skill dan balai latihan kerja di Kabupaten Semarang.

Bab III membahas mengenai hasil penelitian. Dimana peneliti membahas mengenai hasil penelitian mengenai proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill, adapun sub bab yang dikaji antara lain, yaitu gambaran umum mengenai proses pendampingan di BLK Kabupaten Semarang dan hasil pendampingan calon tenaga kerja.

Bab IV membahas mengenai analisis proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang dan hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang.

Bab V membahas mengenai penutupan. Yang berisikan tentang kesimpulan, saran, daftar pustaka serta lampiran dokumentasi pada saat peneliti berada di tempat penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORI

Dalam mengkaji objek penelitian ini, tidak hanya diatasi dengan jalan pemikiran dan nalar semata, melainkan juga dipecahkan dengan menggunakan landasan teori sehingga dapat berwujud dengan baik dalam bentuk karya ilmiah sesuai yang diharapkan. Inti dari teori dapat digunakan untuk memahami secara sistematis mengenai objek yang diteliti.

A. Pendampingan Masyarakat

1. Pengertian Pendampingan Masyarakat

Istilah pendampingan berasal dari kata kerja “*mendampingi*” merupakan suatu tindakan menolong yang karena sesuatu sebab butuh untuk didampingi. Sebelumnya, istilah umum yang banyak digunakan adalah “*Pembinaan*”. Ketika istilah pembinaan ini digunakan, terkesan ada tingkatan yaitu ada pembina dan ada yang dibina, pembinaan adalah orang atau lembaga yang melakukan pembinaan. Kesan lain yang tercipta adalah bahwa yang di bina adalah pihak aktif sedangkan yang dibina pihak pasif atau yang dibina adalah subjek dan yang dibina adalah objek. Oleh karena itu ketika istilah pendampingan muncul, langsung mendapatkan sambutan positif dikalangan praktisi pengembangan masyarakat. Karena kata pendampingan menunjukkan kesetaraan (tidak ada yang satu lebih dari yang lain), maka yang aktif yang didampingi karena menjadi subyek utama, sedangkan pendampingan hanya membantu saja. Pendampingan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kelompok sosial seperti mengajar, melatih atau membimbing dalam kelompok yang dapat menguasai, mengendalikan dan mengontrol peserta yang mereka dampingi. Karena pendampingan merupakan pendekatan yang bersifat kebersamaan, kesetaraan atau kesederajatan kedudukan²⁹.

²⁹ Muhammad Muhlis Faroqi, “Halaman Judul Pendampingan Masyarakat Berbasis Majelis Taklim,” n.d. hlm. 25.

Pendampingan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seperti mengajar, membimbing, mengarahkan dalam suatu kelompok yang mengarah pada pengontrolan, pengendalian dan penguasaan³⁰. Dalam proses pendampingan akan mendapatkan sebuah wawasan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan guna untuk mempelajari dan mendalami suatu bidang yang telah ditentukan atau dipilih. Selain itu dalam proses pendampingan juga terdapat pengawasan, pengarahan dan pengontrolan dengan lebih intensif dan spesifik guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendampingan masyarakat merupakan upaya untuk mengangkat harkat dan martabat kelompok masyarakat yang berada dalam kondisi tidak berdaya, agar dapat terlepas dari jebakan ketidak berdayaan tersebut. Pemberdayaan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dengan cara mendorong, memotivasi, meningkatkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya mengembangkan potensi tersebut ke dalam tindakan nyata³¹.

Pendampingan masyarakat merupakan kegiatan bersama masyarakat untuk mengkaji permasalahan nyata dilapangan kemudian mendiskusikannya bersama untuk mencari alternatif solusi untuk meningkatkan kapasitas produksi masyarakat. Inti dari pendampingan adalah upaya yang melibatkan masyarakat dalam mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Partisipasi masyarakat sebagai sumber daya manusia merupakan proses memberdayakan, merupakan potensi untuk mencapai tujuan masyarakat³².

Pendapat tentang pengertian pendampingan masyarakat dapat disimpulkan bahwa pendampingan masyarakat adalah proses untuk membantu masyarakat untuk keluar dari zona ketidak berdayaan untuk dibina, diarahkan serta dikembangkan potensi yang dimiliki masyarakat.

³⁰ Yuli Yulianti, "Pendampingan Tutor Dalam Meningkatkan Motivasi Warga Belajar Pada Pembelajaran Kelas Malam (Studi Pada Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Cerdik Kota Tasikmalaya)" (Universitas Siliwangi, 2022). hlm 1.

³¹ Muhammad Muhlis, Halaman", hlm. 26.

³² Muhammad Muhlis, Halaman", hlm.26.

Dengan itu dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Karena pendampingan merupakan pendekatan yang bersifat kebersamaan, kesetaraan atau kesederajatan kedudukan.

2. Tujuan Pendampingan Masyarakat

Tujuan pendampingan adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan memberikan sumber daya, peluang, pengetahuan dan ketrampilan kepada masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dalam menentukan masa depannya sendiri, mampu berpartisipasi dan mempengaruhi kehidupannya sendiri maupun dimasyarakat³³. Kegiatan pendampingan memerlukan tujuan dan sasaran yang jelas sehingga dapat dilihat hasilnya. Salah satu cara untuk melakukan pendampingan adalah melalui kunjungan secara langsung kepada masyarakat. Kunjungan secara langsung ini bertujuan untuk membina hubungan kedekatan dengan masyarakat dan dari kedekatan tersebut dapat dibangun kepercayaan antar pendamping dan yang didampingi³⁴.

Adapun tujuan dari pendampingan, yaitu : *Pertama*, memperkuat dan memperluas kelembagaan yang diterapkan di masyarakat. *Kedua*, menyusun dan menciptakan strategi agar dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Ketiga*, Meningkatkan partisipasi aparat dan tokoh masyarakat dalam pelaksanaan program pendampingan³⁵.

Tujuan pendampingan pada hakikatnya mencakup 2 unsur utama, yaitu menumbuhkan kemandirian dan partisipasi aktif masyarakat.

a. Kemandirian adalah kemampuan untuk membebaskan diri dari keterasingan, atau kemampuan untuk menghidupkan kembali diri sendiri (bangkit) yang mungkin hilang karena ketergantungan, eksploitasi dan subordinasi (pembedaan perlakuan).

³³ Agus Riyadi, "Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa: Studi Pada Wisata Bledug Kuwu Di Desa Kuwu Kecamatan Keradenan Kabupaten Grobogan," *Lembaran Masyarakat: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 10, No. 1 (2024). hlm. 11

³⁴ Reyna Virginia Nona and Aji Sudrajad, "Pendampingan Usaha Kreatif Kripik Kelapa Pada Masyarakat Desa Watusipi Kecamatan Ende Utara Kabupaten Ende," *Mitra Mahajana: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2021): 23–30. hlm. 27.

³⁵ Reyna, "Pendampingan", hlm. 27.

b. Partisipasi adalah suatu proses aktif dalam melakukan kegiatan, memutuskan keputusan dengan pedoman pada cara berpikir masyarakat sendiri, sehingga dapat melakukan pengendalian yang efektif. Partisipasi aktif adalah sebuah pembentukan kekuatan untuk mengatasi berbagai masalah, yang diawali dengan kemampuan memutuskan, bertindak, dan merefleksikan tindakannya sebagai subjek yang sadar. Berbeda dengan partisipasi aktif, partisipasi pasif melibatkan masyarakat dalam tindakan yang dipikirkan, direncanakan dan diarahkan orang lain³⁶.

Menurut Astuti, bahwa tujuan pendampingan identik dengan pemberdayaan yang berarti mengembangkan potensi, daya atau kemampuan, sumber daya manusia yang ada pada dirinya sendiri, sehingga mampu mempertahankan dirinya sendiri. Pendampingan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas sehingga dapat menghasilkan hasil yang nyata. Dengan adanya tujuan serta sasaran yang jelas maka akan jelas pula apa yang ingin dicapai dan dapat membuahkan hasil yang sesuai³⁷.

Tujuan dari pendampingan adalah merubah kearah yang lebih baik serta memberikan pendampingan yang berkelanjutan agar menjadi agen perubahan untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Dengan adanya pendampingan dapat membantu masyarakat dalam mengenali kekurangan dan kelebihan diri sendiri, sehingga dapat diberdayakan.

3. Tahapan Pendampingan Masyarakat

Dalam kegiatan proses pendampingan terdapat 6 tahapan pendampingan menurut Wiryasaputra ketika merencanakan suatu program, yaitu :

a. Tahapan membangun hubungan kepercayaan.

Pada tahapan ini, pendampingan harus membangun kepercayaan terhadap masyarakat, karena dalam proses pendampingan didasari

³⁶ Muhammad Muhlis, Halaman"', hlm.28.

³⁷ Yuli Yulianti, Pendampingan Tutor Dalam Meningkatkan Motivasi Warga Belajar Pada Pembelajaran Kelas Malam (Studi Pada Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Cerdik Kota Tasikmalaya).hlm2.

dengan hubungan kepercayaan. Tanpa kepercayaan, perubahan tidak akan terjadi.

b. Tahapan mengumpulkan data dan riwayat.

Pada tahapan ini pendamping mencoba mengumpulkan informasi, data dan fakta. Dengan bantuan informasi tersebut, para pendamping dapat membuat diagnosis, rencana dan langkah langkah pertolongan secara relevan, akurat dan menyeluruh.

c. Tahapan kesimpulan atau sintesis dan diagnosis.

Pada tahapan ini, pendampingan mampu menganalisis data, mencari hubungan antar gejala, membuat sintesis, lalu menyimpulkan penyebab masalah utama yang sedang diperjuangkan oleh masyarakat yang didampingi.

d. Tahapan pembuatan secara tindakan.

Pada tahapan ini, pendamping diharapkan dapat menyiapkan rencana pertolongan. Tindakan apa yang dilakukan, alat apa yang digunakan, pendamping juga memutuskan kapan rencana tersebut dilaksanakan, bagaimana proses pendampingan yang akan dilakukan, metode apa yang akan digunakan, dan siapakah atau pihak mana yang akan terlibat untuk membantu menangani permasalahan tersebut.

e. Tahapan tindakan pertolongan.

Pada tahapan ini, pendampingan menerapkan tindakan pertolongan yang telah direncanakan, semua tindakan dilakukan secara berkesinambungan.

f. Tahapan pemutusan hubungan.

Pada tahapan ini, setelah melakukan peninjauan dan evaluasi, pendampingan harus mengatur untuk mengakhiri hubungan³⁸.

Tahapan Pendampingan Masyarakat

a. Tahapan Persiapan

³⁸ Tuah Madani, "Pendampingan Bank Sampah Teratai Putih Dalam Pengelolaan Kebersihan Lingkungan Di Kelurahan Air Putih Kecamatan," n.d. hlm 17.

Tahapan persiapan dilakukan dengan pendekatan komunitas, diawali dengan proses diskusi dan sosialisasi untuk mengidentifikasi permasalahan dan mendiskusikan solusinya. Dalam hal ini, pendamping bukan sebagai pengambil keputusan melainkan menjadi pendengar sekaligus menganalisis permasalahan yang ada. Oleh karena itu, tahapan ini merupakan tahapan yang menentukan keberlangsungan proses pengembangan masyarakat, karena pada dasarnya masyarakat sendiri lah yang menentukan keberhasilan pengembangan masyarakat.

b. Tahapan Kapasitas

Tahapan kapasitas merupakan suatu proses dimana pembentukan kemampuan masyarakat untuk berpartisipasi agar masyarakat mempunyai peluang untuk berpindah dari status objek ke status subjek. Jadi kapasitas merupakan peluang bagi masyarakat untuk membawa perubahan dan berpartisipasi aktif dalam perubahan tersebut.

c. Tahapan Terminasi

Tahapan Terminasi merupakan tahapan akhir, pendamping harus yakin bahwa proses pendampingan akan tetap berjalan meskipun masyarakat sudah tidak dilibatkan lagi. Dalam hal ini, kelompok harus mandiri menjadi pendamping untuk masyarakat.

Tahap terminasi tidak bisa dilakukan begitu saja, karena jika masyarakat belum siap tapi pendamping sudah terburu-buru meninggalkan, justru menimbulkan kerusakan sistematis pada masyarakat itu sendiri. Jika kesadaran masyarakat terkait hak dan tanggung jawab sudah terbangun, namun tidak disosialisasikan melalui berbagai saluran untuk melaksanakan kesadaran tersebut, maka sangat rentan terjadi permasalahan³⁹.

³⁹ Ahmad Khoirudin, "Pendampingan PKK Dalam Mewujudkan Lingkungan Bersih Dan Sehat Di Desa Rejosari Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak" (UIN Wlisongo Semarang, 2023). hlm. 16

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat mengerjakan sesuatu. Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktivitas baik dalam jangka waktu panjang guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu⁴⁰.

Para pekerja melakukan pekerjaan ditentukan dengan seberapa lamanya jam bekerja, sehingga dengan adanya jam bekerja tersebut dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang telah diproduksi oleh para pekerja. Namun pada saat ini, Hasil produksi yang dihasilkan para tenaga kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Karena, kualitas tenaga kerja yang masih rendah sehingga tidak sesuai dengan minat dan bakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja adalah setiap orang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁴¹. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai penduduk yang telah memasuki dalam batas usia kerja. Penduduk yang termasuk dalam tenaga kerja jika usia penduduk sudah mencapai batasan usia kerja dari usia 15-65 tahun⁴². Sedangkan kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum memasuki batas minimal usia kerja.

Terkait dengan tenaga kerja, terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian tenaga kerja menurut para ahli, sebagai berikut : *Pertama*, menurut Murti, tenaga kerja yaitu seseorang yang menawarkan ketrampilan, keahlian dan kemampuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa untuk

⁴⁰ Fadhila Aulia Yanda, Sri Endang Saleh, and Sri Indriyani S Dai, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi," *Point: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4, no. 2 (2022): 101–11. hlm. 3.

⁴¹ Fadhila, Pengaruh", hlm. 103.

⁴² Fadhila, Pengaruh", hlm. 104.

perusahaan, dan perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan yang telah dihasilkan oleh individu dan individu tersebut memperoleh gaji atau upah yang sesuai dengan ketrampilan dan apa yang dihasilkan⁴³. Dari pengertian diatas bahwa para tenaga kerja memberikan sumbang tenaga untuk menghasilkan suatu barang atau jasa kepada perusahaan, dengan mengharapkan suatu imbalan yang telah apa yang dikerjakan. *Kedua*, menurut Sumarsono, tenaga kerja yaitu semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja⁴⁴. Dari pengertian diatas bahwa setiap pekerja melakukan pekerjaan untuk diri sendiri maupun orang lain tanpa ada paksaan untuk melakukan sebuah pekerjaan. *Ketiga*, menurut Mulyadi, tenaga kerja yaitu penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut⁴⁵. Dari pengertian diatas bahwa setiap pekerja mempunyai batasan usia mulai dari 15-64 tahun untuk sumbang tenaga dalam menghasilkan suatu barang atau jasa dan mengharapkan suatu imbalan.

Pendapat tentang pengertian tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang telah memasuki usia kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan serta mampu dan bersedia menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan permintaan terhadap tenaga mereka (para pekerja) dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Kegiatan tersebut dilakukan sesuai kemampuan dan keahlian para pekerja. Dan para pekerja juga mengharapkan sebuah imbalan atas apa yang telah mereka hasilkan.

2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Jenis-jenis Tenaga Kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

⁴³ Virgianty Febri Wulandari, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya," *Sibatik Journal* 2, no. 1 (2022).hlm.4

⁴⁴ Haposan Hutahaeen, "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhipendapatan Usaha Kecilmengah (Ukm) Masa Pandemi Covid 19 Di Kabupaten Deliserdang," *Journal Economics and Strategy* 1, no. 1 (2020): 1–10. hlm 6.

⁴⁵ Haposan, Analisis", hlm. 6.

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian atau kemahiran pada bidang tertentu dengan cara sekolah melalui pendidikan formal dan non formal. Contoh : dokter, guru, pengacara dan lain lain.

b. Tenaga kerja terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dibidang tertentu dengan melalui pengalaman bekerja. Tenaga kerja terampil dibutuhkan pelatihan secara berulang ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan dalam bidang tersebut. Contohnya : apoteker, ahli bedah, mekanik dan lain lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga nya saja. Contohnya : buruh panggul, kuli, pembantu rumah tangga dan lain lain.⁴⁶

Menurut Hendra, mengelompokkan tenaga kerja dibagi menjadi tiga golongan antara lain :

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai pendidikan tinggi dan tidak mempunyai kualifikasi kehidupan kerja pada bidang tertentu.
- b. Tenaga kerja yang terampil adalah tenaga kerja yang ahli yang mempunyai ketrampilan dan pengalaman kerja. Misalnya : orang mekanik mobil, tukang kayu, serta tukang reparasi tv dan radio.
- c. Tenaga kerja terdidik disebut dengan tenaga kerja profesional, dimana tenaga terdidik diantaranya yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan ahli dalam bidang tertentu. Misalnya : dokter, akuntan, ekonom, ahli keuangan dan insinyur⁴⁷.

⁴⁶ Veni Oktapiani Putri et al., "Analisis IBS Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Asahan," *Niagawan* 9, no. 3 (n.d.): 178–90.hlm.183.

⁴⁷ Dwi Siska Martiana, "Upaya Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Menciptakan Tenaga Kerja Berkualitas (Studi Pada Program Pelatihan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya)" (Universitas Siliwangi, 2023). hlm. 15.

Menurut Sholeh, mengelompokkan tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan lanjut (pendidikan tinggi).
- b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman pada bidang tertentu.
- c. Tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang pekerjaannya tidak memerlukan atau memerlukan sedikitnya pelatihan dan pendidikan untuk melaksanakan pekerjaannya⁴⁸.

C. Pelatihan *Hard Skill*

1. Pengertian Pelatihan *Hard Skill*

Pelatihan sering tertuju mengenai cara untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian yang secara spesifik , praktis dan singkat. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan ahli (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan)⁴⁹.

Proses pelatihan dapat menjadikan sebagai penekanan dan pengenalan awal dalam dunia kerja. Dengan adanya pelatihan ini dapat pengasahan kemampuan seseorang dalam kegiatan tertentu. Pelatihan ini memberikan arahan, pelatihan dan pengenalan kerja secara khusus dan singkat. Namun pada kenyataannya masih banyak masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya pelatihan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu dan membantu peserta

⁴⁸ Dwi, Upaya”, hlm. 16.

⁴⁹ Smita Catur Sudyantara, Mila Diana Sari, and Susantiana Dewi, “Menumbuhkembangkan Semangat Kewirausahaan Siswa Melalui Pelatihan Bisnis Di SMK PGRI Donorojo Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan,” *PKM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 59–65. hlm.24

memperbaiki prestasi dalam kegiatannya mengenai pengertian dan keahlian⁵⁰.

Ketrampilan Teknis atau *Hard Skill* pada umumnya mengacu pada ketrampilan teknis yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer atau mengetahui informasi dan pengetahuan tertentu. Menurut Fhalina Lisdiana, *Hard skill* sering diartikan sebagai penentuan besar kecilnya kemampuan seseorang berdasarkan ketrampilan teknis yang dapat dilihat dari bukti berupa sertifikat, penghargaan dan lain lain⁵¹.

Menurut Alam, Ketrampilan Teknis (*Hard Skill*) merupakan pengetahuan atau kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis, yang meliputi pengetahuan yang diperlukan untuk suatu profesi tertentu dan perkembangannya sesuai dengan teknologi, serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi hingga dapat menganalisis.⁵²

Dan menurut Zulkifli Rasid, Ketrampilan Teknis atau *Hard Skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan ketrampilan teknis yang berkaitan dengan bidangnya. *Hard skill* adalah penguasaan ketrampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan bidang tertentu.⁵³

Pendapat tentang pengertian pelatihan *hard skill* dapat disimpulkan bahwa pelatihan *hard skill* adalah sebuah proses pembelajaran untuk mendapatkan sebuah pengetahuan, ketrampilan dan keahlian secara spesifik sehingga menghasilkan kemampuan teknis untuk bertindak tepat dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2. Cara Meningkatkan *Hard Skill*

⁵⁰ Devi Novita Sari, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa," *Nusantara Journal of Economics* 3, no. 01 (2021): 39–49. hlm.4.

⁵¹ Nanda Silviana Azhar, "Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Mecha Angga Cipta Di Purwakarta)" (Universitas Komputer Indonesia, 2020). hlm. 17.

⁵² Nanda, Keterampilan", hlm.19.

⁵³ Nanda, Keterampilan", hlm.18.

Terdapat banyak cara untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan, antara lain :

a. Praktek secara teratur

Dengan mempraktekkan secara rutin dan konsisten. Hal ini, akan dilakukan secara terus menerus, sehingga kemampuan yang dimiliki akan semakin berkembang. Contohnya seperti mengoprasikan Microsoft Excel, apabila dilakukan secara terus menerus akan semakin mahir dan berkembang dalam mengoprasikannya.

b. Minta Kritik dan Saran

Setelah melakukan pelatihan yang terus menerus serta dapat menguasai dalam bidang tertentu, sebaiknya meminta kritik dan saran kepada orang yang lebih menguasai dan berpengalaman. Hal itu, akan membantu untuk mengembangkan kekurangan yang dimiliki dan menjadikan referensi terkait langka atau tips untuk meningkatkan keahlian tersebut.

c. Ikut Kursus Online maupun Offline

Mengikuti lembaga pelatihan, dapat mengembangkan serta mengasah kemampuan yang dimiliki. Oleh itu, para peserta dapat melakukan pelatihan secara langsung dengan ahlinya. Sehingga peserta mendapatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan dan pengalaman yang semakin luas.

d. Mengejar pendidikan tinggi sesuai dengan bidang yang ditekuni

Dengan mengejar pendidikan tinggi sesuai bidang yang ditekuni, dapat membantu untuk mengembangkan serta memperdalam bidang yang diminati. Dengan mengejar pendidikan tinggi akan memberikan wawasan dan ketrampilan yang sesuai dengan bidang yang diminati⁵⁴.

3. Tujuan Pelatihan *Hard Skill*

⁵⁴ Sa'adiyah Khafidatus, "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Hard Skill Santri Di Pondok Pesantren Al-Hidayat Gerning Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran" (UIN Raden Intan Lampung, 2022). hlm. 28.

Pelatihan merupakan proses untuk membangun *skill*. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus di perhatikan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab 5 tentang pelatihan Kerja, Pasal 9 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan⁵⁵.

Oemar Hamalik menyatakan tujuan pelatihan yaitu secara umum tujuannya adalah untuk mempersiapkan dan mengembangkan tenaga kerja, baik secara secara struktural maupun fungsional, dengan kemampuan profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan berkomitmen dan kemampuan berdisiplinan dengan baik. Ketrampilan profesional meliputi keahlian, ketrampilan dalam pekerjaan, kemasyarakatan dan kepribadian yang lebih bermanfaat lebih berdaya dan berguna⁵⁶.

Pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan harus direncanakan sedemikian rupa sehingga benar benar bermanfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

- a. Tujuan pelatihan adalah agar para peserta pelatihan baik kelompok, organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diajarkan dalam program pelatihan sehingga dapat diterapkan dalam waktu yang singkat maupun jangka waktu yang lama.
- b. Tujuan pelatihan juga dapat berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap atau perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta setelah penyelesaian pelatihan⁵⁷.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku. Adanya pelatihan dapat membantu para peserta didik untuk mempersiapkan diri untuk masuk dalam dunia kerja. Dengan

⁵⁵ Anisah Nasution and Mawaddah Irham, “Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja:(Studi Kasus Di BLK Kota Padang sidimpuan),” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 1 (2024): 262–70. hlm.5.

⁵⁶ Devi, Pengaruh”, hlm 42.

⁵⁷ Budi Santoso, *Skema Dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan* (Yayasan Terumbu Karang Indonesia, 2010). hlm.2

mengikuti pelatihan mampu memecahkan persoalan yang belum mampu diselesaikan.

4. Manfaat Pelatihan *Hard Skill*

Pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan (*skill*) ketrampilan para peserta didik. Dengan adanya pelatihan juga memberikan manfaat baik untuk peserta didik dan perusahaan tenaga kerja. Menurut pendapat Sutrisno Edy, manfaat pelatihan kerja antara lain :

1. Fokus pada peningkatan keuntungan atau sikap yang lebih positif terhadap hasil.
2. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan profesional diseluruh tingkat organisasi, meningkatkan moral staf.
3. Membantu organisasi mengetahui tujuan perusahaan.
4. Membantu menciptakan citra organisasi yang lebih baik
5. Mendukung keaslian, keterbukaan dan kepercayaan.
6. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
7. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi.
8. Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja.
9. Membantu mengurangi biaya di berbagai bidang seperti produksi, SDM dan administrasi.
10. Meningkatkan tanggung jawab atas pengetahuan dan keahlian perusahaan⁵⁸.

D. Balai Latihan Kerja (BLK)

1. Pengertian Balai Lapangan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Balai : gedung, rumah (umum) atau kantor.
- b. Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan.

⁵⁸ Syahrani Irfan, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopickup Medan" (Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023).hlm.19.

c. Kerja : kegiatan yang melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2007 yang menjelaskan tentang Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan suatu wadah untuk menyelenggarakan proses pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan kerja, sehingga dengan adanya pelatihan ini peserta dapat menguasai suatu jenis kompetensi kerja tertentu yang nantinya dapat dijadikan bekal bagi dirinya untuk memasuki pasar kerja atau berwirausaha sendiri⁵⁹. Suatu tempat untuk dijadikan tempat pelatihan guna untuk menciptakan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu guna menjadi bekal dalam dunia kerja.

Pengertian Umum Balai Latihan Kerja adalah : Sebuah fasilitas dimana masyarakat dapat melakukan pelatihan dan meningkatkan kemampuan ketrampilan agar lebih siap dan mampu memasuki dunia kerja setelah melakukan pendidikannya⁶⁰. Tempat yang sudah disediakan oleh pemerintah ketenaga kerjaan untuk masyarakat guna menjadi tempat pelatihan dan meningkatkan ketrampilan berserta wawasan guna menjadi bekal dalam dunia kerja setelah melakukan pembelajaran yang dilakukan di BLK tersebut.

2. Fungsi Balai Latihan Kerja

BLK diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikut dalam rangka memenuhi tanggung jawab utamanya :

1. Penyusunan rencana pelatihan.
2. Menyelenggarakan pelatihan dan uji ketrampilan.
3. Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa yang dihasilkan dari pelatihan dan penyediaan layanan informasi pelatihan.

⁵⁹ Gusti Bagus Ngurah Adi Putra Adiputra and Baiq Ismiwati, "Analisis Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Mataram," *Jurnal Konstanta* 2, no. 2 (2023): 72–84. hlm.77.

⁶⁰ Trisnawati Trisnawati, "Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu" (Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022). hlm. 27.

4. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga⁶¹.

BLK selain berfungsi sebagai tempat pelatihan tenaga kerja yang terdapat berbagai bidang pelatihan. BLK juga berfungsi untuk mendukung calon tenaga kerja yang siap, mampu, berkualitas dan kompeten sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja diluar sana serta dapat membuka diri, dapat berwirausaha, mengurangi pengangguran hingga memperluas kesempatan kerja.

3. Tujuan dari Balai Latihan Kerja

Sebuah studi informal mengungkapkan bahwa seluruh pengelolaan Dinas Ketenagakerjaan di Indonesia percaya bahwa BLK adalah jawaban atas permasalahan ketenaga kerjaan di negara ini. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk memerangi pengangguran, seperti langkah langkah untuk meningkatkan produktivitas pekerja atau kebijakan yang bekerja sama dengan sektor swasta untuk meningkatkan investasi. Menurut Nazarudin tujuan Balai Latihan Kerja yaitu :

1. Pencapaian dan realisasi peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, berdaya saing tinggi di pasar global.
2. Membangun pola pikir, meningkatkan etos kerja agar tenaga kerja lebih produktif, mandiri dan profesional dalam bidangnya.
3. Meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan tenaga kerja⁶².

Sedangkan menurut Hastomo, Tujuan Balai Latihan Kerja yaitu :

1. Fasilitas pelatihan bagi yang kurang memiliki pengetahuan atau ketrampilan khusus.
2. Memberikan kesempatan kontrak antara peserta pelatihan lainnya dengan guru serta menghasilkan tenaga kerja yang siap kerja.

⁶¹ Trisnawati, Peran”, hlm. 16.

⁶² Trisnawati, Peran”, hlm. 17.

3. Meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia secara umum bagi penduduk Indonesia.

Untuk mencapai tujuan dari adanya Balai Latihan Kerja, didukung dengan adanya media pembelajaran dalam pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja. Menurut Yusufhadi media pembelajaran merupakan segala sesuatu yang dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan peserta sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar pada diri peserta⁶³. Media Pembelajaran seperti : foto, video, poster, powerpoint dan masih banyak lagi. Dengan adanya media pembelajaran dapat membantu proses belajar sehingga peserta mempunyai gambaran dan ketertarikan terhadap pelatihan kerja, dan mampu berfikir serta menjalankan kegiatan pelatihan kerja.

4. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK yaitu melatih para tenaga kerja dalam berbagai bidang yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK adalah memberikan pelatihan diharapkan dapat mengubah cara pandang serta meningkatkan kualitas tenaga kerja agar lebih baik, oleh sebab itu perubahan menjadi alasan utama diadakannya pelatihan BLK⁶⁴.

⁶³ Nur Istiqomah and Abdul Karim, "Tahun Pelajaran 2017/2018 Penggunaan Media Gambar Seri Untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Karangan Sederhana Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas V SD Islam NU Pungkuran," in *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 2018. Hlm 4

⁶⁴ Ami, Analisis", hlm.44.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK)

Kabupaten Semarang

1. Sejarah UPTD BLK Kabupaten Semarang

UPTD BLK Kabupaten Semarang berlokasi di Jalan. Erlangga, Langensari, Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. UPTD BLK Kabupaten Semarang mulai beroperasi sejak tahun 2008. Dengan luas tanah sekitar 4000 M², sehingga dapat menampung peserta pelatihan sebanyak 1184 peserta⁶⁵. UPTD BLK Kabupaten Semarang ini berada dibawah naungan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Berdirinya UPTD BLK Kabupaten Semarang sudah di atur di Peraturan Daerah Kabupaten Semarang No. 2 Tahun 2011 Tanggal 19 Mei 2012, Tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang⁶⁶. Tujuan didirikannya UPTD BLK Kabupaten Semarang yaitu menyiapkan tenaga trampil siap pakai pada berbagai sektor informal yang menyerap banyak tenaga kerja, mempercepat peningkatan sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja di daerah Kabupaten Semarang pada level bawah untuk tenaga kerja tingkat bawah dan menengah dan memberdayakan sumber daya pelatihan yang ada secara optimal agar kemampuan dan pemanfaatan BLK Kabupaten Semarang mempercepat proses pembangunan di Kabupaten Semarang.

BLK Kabupaten Semarang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) yang bertugas untuk menyelenggarakan pelatihan kerja untuk masyarakat yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dalam suatu bidang pekerjaan. Terkait pelaksanaan pelatihan kerja, BLK Kabupaten Semarang mendapatkan bimbingan dari Direktorat Jenderal Pembinaan

⁶⁵ Robertus Ricco Aprianto, "Persepsi Mengenai Pelaksanaan Pelatihan Di UPTD BLK Kabupaten Semarang (Studi Kasus Peserta Pelatihan Keterampilan Salon)" (UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG, 2019). hlm. 31

⁶⁶ "Dinas UPTD BLK, Dokumen Profil UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023."

Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Pemerintah Kabupaten Semarang. Pada awal berdirinya UPTD BLK Kabupaten Semarang hanya memiliki 4 kejuruan pelatihan, yaitu : Kejuruan Menjahit, Kejuruan Otomotif Mobil, Kejuruan Otomotif Sepeda Motor dan Kejuruan Las Listrik dan Karbit⁶⁷.

Untuk menjalankan program pelatihan kerja juga dibutuhkan dana yang cukup. Oleh karena itu, (APBD) Anggaran Pendapatan dan Badan Negara Indonesia (Dana Dekonsentrasi), Anggaran Pendapatan dan Badan Negara Indonesia (APBD) Kabupaten Semarang dan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) menjadi sumber dana dalam membantu proses pelatihan. Dari sumber dana tersebut menjadi sumber utama dalam kegiatan pelatihan kerja yang ada di BLK Kabupaten Semarang.⁶⁸

2. Visi dan Misi UPTD BLK Kabupaten Semarang

Sebagai lembaga pelatihan kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang mempunyai Visi dan Misi. Hal tersebut menggambarkan bahwa BLK tersebut mempunyai tujuan yang kuat dan jelas. Berikut Visi dan Misi UPTD BLK Kabupaten Semarang :

Visi : Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja di Kabupaten Semarang.

Misi UPTD BLK Kabupaten Semarang :

1. Mengadakan pelatihan-pelatihan yang berbasis kompetensi.
2. Menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Semarang.
3. Memperbanyak praktek di banding teori dengan perbandingan 80% praktek dan 20% teori.
4. Mengadakan uji kompetensi diakhir pelatihan untuk mengukur kemampuan peserta pelatihan.

⁶⁷ "Yulia (Instruktur BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

⁶⁸ "Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024."

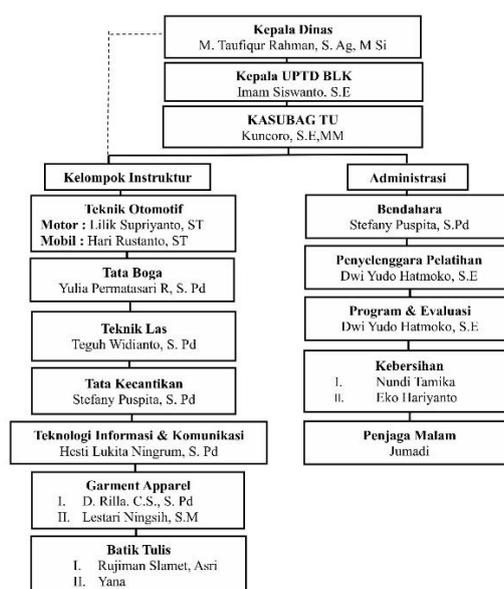
5. Menyalurkan para lulusan peserta pelatihan sebagai tenaga kerja yang siap kerja ke perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang⁶⁹.

3. Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Semarang

Untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan dalam menangani suatu bidang tertentu. Dengan adanya struktur organisasi dapat membantu untuk mempermudah alur komunikasi antar tim, menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan yang sesuai dengan tanggung jawab setiap divisi dalam suatu lembaga. Hal ini terdapat beberapa devisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab di UPTD BLK Kabupaten Semarang sebagai berikut :

Gambar 3. 1

Struktur Organisasi UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023



Keterangan

----- : Garis Koordinasi
 _____ : Garis Komando atau Garis Perintah

Sumber : Dokumen Profil UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023,
 Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

⁶⁹“Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

4. Program Kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023

Program Kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023 yang telah disepakati bersama yaitu program pelatihan kerja untuk meningkatkan kesempatan masyarakat untuk terserap dalam lapangan kerja dan merespon kesempatan kerja dari industri sekitarnya. Dalam program tersebut meliputi Pelatihan Tata Boga, Pelatihan Garment Apparel, Pelatihan Tata Kecantikan, Pelatihan Teknik Otomotif, Pelatihan Teknik Las, Pelatihan Teknologi & Komunikasi dan Pelatihan Batik Tulis. Dengan adanya program kerja dapat dijadikan sebagai pedoman serta landasan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan kegiatan dalam jangka waktu yang telah disepakati bersama.

Tabel 3. 1

Program Kerja UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023

Kejuruan	JP	Paket
Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	140 JP	2
Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi	180 JP	2
Pelatihan Tata Rias Kecantikan	260 JP	2
Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	260 JP	2
Pelatihan Desainer Grafis Muda	260 JP	2
Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F	160 JP	2
Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional	280 JP	2
Pelatihan Asisten Pembuat Pakaian	180 JP	1
Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional	260 JP	2
Pelatihan Batik Tulis	260 JP	1 ⁷⁰

Sumber : Dokumen Profil UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

⁷⁰ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

Dilihat dari tabel 3.1 terdapat keterangan JP. JP adalah satuan waktu yang digunakan dalam kegiatan tatap muka dalam suatu pembelajaran, 1JP sama dengan 45 menit⁷¹. Pada Tahun 2023 terdapat 3 tahap pelatihan dalam 1 tahun. Banyak sedikitnya tahap pelaksanaan pelatihan ditentukan oleh banyak sedikitnya paket pelatihan (peserta yang mengikuti pelatihan). Dan kejuruan yang paling diminati oleh masyarakat yaitu : tata boga, garment, tata kecantikan.

Pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang biasanya dilakukan 2 sampai 3 tahap setiap satu tahunnya. Setiap 1 tahap pelatihan terdapat 1 kelas perjuruan dengan 16 kouta peserta untuk mengikuti pelatihan, apabila terdapat kelonjakan peserta disarankan untuk melakukan pelatihan di tahap selanjutnya.

a. Tata Boga

Pada pelatihan tata boga yang ada di UPTD BLK Kabupaten Semarang fokus pada pelatihan pembuatan roti dan kue. Pelatihan pembuatan roti dan kue ini, terdiri dari 140 JP dan dilakukan pertemuan selama 18 hari. Karena dirasa pertemuan yang sangat singkat, dilakukanlah 20% teori 80 % praktik. Pada 3 hari awal pertemuan biasanya membahas mengenai teori pembuatan roti dan kue. Namun pada hari selanjutnya, akan lebih diperbanyak praktik. Dan berikut daftar peserta pelatihan tata boga tahun 2023 :

Tabel 3. 2

Daftar Peserta Pelatihan Tata Boga Tahun 2023

No	Nama	Jenis Kelamin
1.	Amelia Yunita Sari	Perempuan
2.	Debby Indriawan	Laki-Laki
3.	Denny Kartika Ajundari	Perempuan
4.	Dina Al Mufti	Perempuan
5.	Fendi Setiawan	Laki-Laki

⁷¹ "Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

6.	Fitra Armida	Perempuan
7.	Indun Winarti	Perempuan
8.	Ines Dwi Pangesti	Perempuan
9.	Nada Daliya Royhanah	Perempuan
10.	Nuri Fajar Wati	Perempuan
11.	Priska Novia Ramadhani	Perempuan
12.	Putri Desparanie	Perempuan
13.	Santi Ariani	Perempuan
14.	Theresia Ari Dwi Susanti	Perempuan
15.	Valentina Ardy Ristiyati	Perempuan
16.	Yuliani	Perempuan
17.	Ananda Meita Faza	Perempuan
18.	Annesa Utia Rezky	Perempuan
19.	Chatur Haryuni S	Perempuan
20.	Fina Tahitayun N	Perempuan
21.	Judith Novita	Perempuan
22.	Natalia D	Perempuan
23.	Novitasari	Perempuan
24.	Nurhidayati	Perempuan
25.	Parsidah	Perempuan
26.	Sisca Mugitasari	Perempuan
27.	Siti Mayasaroh	Perempuan
28.	Sri Budiyati	Perempuan
29.	Syaikhani G	Laki-laki
30.	Armanda Malik Ibrahim	Laki-Laki
31.	Warih H	Perempuan
32.	Tipuk Arini	Perempuan ⁷²

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

⁷²“Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

Materi pelatihan pembuatan roti dan kue sangat sesuai dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Materi yang berkaitan dengan pembuatan roti dan kue, diantaranya : *Pertama*, Melakukan proses produksi roti. *Kedua*, Menerapkan sistem dan prosedur keselamatan dan kesehatan. *Ketiga*, Soft Skill. *Keempat*, Mengikuti prosedur kerja menjaga praktik pengolahan yang baik. *Kelima*, Melakukan proses pengembangan akhir dan pemanggangan roti. *Keenam*, Membersihkan dan sanitasi peralatan. Dan *Ketujuh*, Produktivitas⁷³. Pada saat penyampaian materi biasanya lebih banyak dilakukan praktik, hal ini sangat membantu dalam pemahaman peserta didik. Selain pelatihan pembuatan roti dan kue juga dibekali pelatihan pembuatan jajanan pasar⁷⁴.

Pada pelatihan tata boga ini, menggunakan metode hands on. Metode hands on adalah suatu rancangan yang bertujuan untuk melibatkan peserta dalam mencari informasi, bertanya, beraktivitas secara bersamaan sesuai instruksi dari instruktur serta agar para peserta dapat memahami serta menyimpulkan⁷⁵.

Menurut hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku instruksi Pelatihan Tata Boga menyatakan :

*“Menggunakan metode hands on dirasa sangat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan biasanya dalam pelatihan tata boga ini juga saya bekal tentang resep jajanan pasar dan juga dipraktekkan. Agar menambah pengetahuan para peserta ”*⁷⁶.

Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, biasanya para peserta melakukan pelatihan ini sebagai bekal guna untuk membuka usaha pribadi. Namun, apabila ada yang mencari lapangan pekerjaan UPTD

⁷³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Pembuatan Roti Dan Kue,” Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, accessed June 1, 2024, <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/4f3bd2b8-f6a4-43b1-8aa9-3c87b9528a9b/versions/1>.

⁷⁴ “Yulia (Instruktur BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁷⁵ “Yulia (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁷⁶ “Yulia (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

BLK Kabupaten Semarang juga membantu untuk menyalurkan atau memberi informasi terkait peluang lapangan pekerjaan.

b. Garment Apparel

Pelatihan Garment Apparel terdiri dari Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian dan Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa. Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian terdiri dari 180 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 23 hari. Biasanya pertemuan sebanyak 23 hari terpotong dengan 2 hari pelatihan soft skill dan pada pada akhir pelatihan terdapat uji kompetensi. Pada pelatihan ini lebih banyak melakukan praktik dari pada teori. Dikarenakan dengan adanya penerapan secara langsung dirasa lebih mudah untuk memahami serta dapat menyingkat waktu yang telah ditentukan.

Gambar 3. 2

Kegiatan Pendampingan Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Materi pelatihan Garment Apparel sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun materi terkait pelatihan garment apparel, diantaranya : *Pertama*, Melaksanakan prosedur K3. *Kedua*, Menjahit dengan alat jahit tangan. *Ketiga*, Menjahit dengan mesin I. *Keempat*, Melakukan penyetricaan. *Kelima*, Memelihara alat jahit. *Keenam*, *Softskills* dan *Ketujuh*, Produktivitas⁷⁷. Dan berikut daftar peserta pelatihan asisten pembuatan pakaian tahun 2023 :

Tabel 3. 3

Daftar Peserta Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Afrizal Dimas	Laki-laki
2	Al Muthohar	Laki-laki
3	Andhika Putra	Laki-laki
4	Andika Eka	Laki-laki
5	Anindita Monica	Perempuan
6	Benecditus M	Laki-laki
7	Denok Wahyu	Perempuan
8	Desy Ratna	Perempuan
9	Fatimmah	Perempuan
10	Jesica aura	Perempuan
11	Laras Setyaningsih	Perempuan
12	Merna P	Perempuan
13	Mohamad Danik	Laki-laki
14	Rizki Fitriani	Perempuan
15	Winarsih	Perempuan
16	Yanda Eka	Laki-laki
17	Ahmad A	Laki-laki

⁷⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Asisten Pembuat Pakaian," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/f2e1fc70-37fc-43aa-a6fc76531899e78a/versions/1?previous=%2F>. diakses pada 20 Mei 2024

18	Bayu Aji	Laki-laki
19	Dicky W	Laki-laki
20	Dini A	Perempuan
21	Eka S	Perempuan
22	Eko Z	Laki-laki
23	Harjunandi A	Laki-laki
24	Ida F	Perempuan
25	Juang Arif	Laki-laki
26	Muchamad Aji	Laki-laki
27	Muhamad Abdi	Laki-laki
28	Riki A	Laki-laki
29	Rofik	Laki-laki
30	Septiana	Perempuan
31	Sugiarti	Perempuan
32	Susilowati	Perempuan ⁷⁸

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK
Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Menurut hasil wawancara dengan Bu Lestari selaku asisten instruksi Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian menyatakan :

“Pada awal pertemuan pelatihan diadakan perkenalan terlebih dahulu, guna untuk saling mengenal satu sama lain, memberikan gambaran penjelasan terkait pelatihan menjahit, pengenalan mesin, pengenalan benang, pengenalan cara menjahit terkait kecepatan, hentakan kaki, kondisi fisik bagaimana (mata,otak,tangan,kaki dan perasaan harus seimbang)”⁷⁹.

Pada Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian menggunakan metode simulasi. Metode simulasi adalah metode praktik yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan para peserta pelatihan

⁷⁸ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁷⁹ “Lestari (Instruktur Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

(ketrampilan mental, fisik atau teknis)⁸⁰. Metode pelatihan ini memberikan pemahaman untuk mengembangkan ketrampilan secara langsung, dimana proses pelatihan dilakukan penerapan secara sebenarnya didalam suatu situasi yang sesungguhnya. Dengan metode ini, dapat diukur seberapa pemahaman peserta terkait kegiatan yang dilakukan. Apabila para peserta belum melakukan secara benar, instruktur dapat melakukan pengulangan kembali agar para peserta paham dan bisa untuk melakukan kegiatan tersebut. Dalam pelatihan ini, juga menggunakan metode diskusi umum. Tujuan dari metode ini adalah untuk bertukar pikiran, gagasan, informasi dan pengalaman antar peserta, guna mencapai kesamaan pemahaman mengenai pokok pokok gagasan⁸¹.

Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa terdiri dari 260 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 33 hari. Dalam pelatihan ini biasanya dilakukan 30% teori 70% praktik. Pada penyampaian teori biasanya disampaikan pada awal pertemuan dan pada kegiatan pelatihan apa bila dirasa butuh untuk menyampaikan teori kepada peserta. Pada pelatihan ini lebih banyak melakukan praktik dari pada teori. Dikarenakan dengan adanya praktik secara langsung dirasa lebih mudah untuk memahami serta dapat menyingkat waktu yang telah ditentukan⁸².

⁸⁰ Jannah Azaliyatul, "Konsep Dasar Belajar Aktif Dan Contoh Model Pembelajaran Inovatif," *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 2018.hlm. 7

⁸¹ Konsep Dasar", hlm. 5.

⁸² "Rila (Instruksi Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

Gambar 3. 3

Kegiatan Pendampingan Pelatihan Asisten Pembuatan Pakaian



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Adapun Materi terkait Pelatihan Menjahit Pakaian Dewasa, diantaranya : *Pertama*, Produktivitas. *Kedua*, Menyelesaikan busana dengan jahit tangan. *Ketiga*, *Softskill*. *Keempat*, Memelihara mesin jahit. *Kelima*, Melakukan Pengepresan. *Keenam*, Menjahit dengan mesin. *Ketujuh*, Mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan dalam bekerja. *Kedelapan*, Mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain. *Kesembilan*, Membuat pola busana dengan teknik konstruksi. *Kesepuluh*, Memotong bahan dan *Kesebelas*, Membuat hiasan busana⁸³. Dan berikut daftar peserta pelatihan menjahit pakaian dewasa tahun 2023 :

⁸³ Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Menjahit Pakaian Wanita Dewasa,” n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/3b0b6f85-c640-4590-8587-50863c7eb23f/versions/3>. diakses pada 20 Mei 2024

Tabel 3. 4

Daftar Peserta Pelatihan Menjahit Pakaian Dewasa Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Agustina Sarwayati	Perempuan
2	Ana Safitri	Perempuan
3	Anggia Setiawati	Perempuan
4	Anisatul Aminah	Perempuan
5	Biduk Yulianto	Laki-laki
6	Dewiek Erawatie	Perempuan
7	Ela Roxa Alfiana	Perempuan
8	Emi Kurmiyawati	Perempuan
9	Ila M	Perempuan
10	Nailatul	Perempuan
11	Neni	Perempuan
12	Siska	Perempuan
13	Siti	Perempuan
14	Titik	Perempuan
15	Widya	Perempuan
16	Yana	Perempuan
17	Abelia	Perempuan
18	Agni	Perempuan
19	Dean	Perempuan
20	Endah	Perempuan
21	Fika	Perempuan
22	Heri	Perempuan
23	Indah	Perempuan
24	Jumiyati	Perempuan
25	Nani M	Perempuan
26	Nanik S	Perempuan
27	Novi	Perempuan

28	Purwati	Perempuan
29	Rina	Perempuan
30	Siti Nuryati	Perempuan
31	Susilowati	Perempuan
32	Sutinah	Perempuan ⁸⁴

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pada Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa menggunakan metode study kasus. Metode study kasus adalah menyelesaikan sebuah masalah apabila ada model seperti ini polanya seperti apa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Rila selaku Instruksi Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa menyatakan :

“ Awalnya pola sudah diajarkan semua terus peserta harus dapat mengembangkan lagi agar dapat menyelesaikan sebuah permasalahan dalam menjahit. Dan dalam Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa tidak ada mengerjakan secara kelompok, karena pasti ada yang tidak bekerja⁸⁵”

pada saat ini UPTD BLK Kabupaten Semarang baru menyalurkan calon tenaga kerja kejuruan garmen apparel ke perusahaan yang berkaitan dengan kejuruan tersebut, dikarenakan banyaknya lapangan pekerjaan dan banyaknya permintaan perusahaan untuk para tenaga kerja bergabung di perusahaan tersebut. Adapun perusahaan garmen yang melakukan hubungan kerja sama dengan UPTD BLK Kabupaten Semarang untuk saat ini, yaitu : PT. Inti Sukses Garmindo dan PT. Sam Sam Jaya⁸⁶. Namun, terkadang para calon tenaga kerja dirasa kurang amanah dalam kontrak bekerja, sudah disalurkan dari pihak BLK kepada perusahaan namun tidak bertahan lama (putus ditengah jalan). Hal ini dirasa sangat merugikan BLK⁸⁷.

⁸⁴ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁸⁵ “Rila (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁸⁶ “Yulia (Instruktur BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁸⁷ “Yulia (Instruktur BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

c. Tata Kecantikan

Pelatihan Tata Kecantikan terdiri dari Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi dan Pelatihan Tata Rias Kecantikan. Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi terdiri dari 180 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 23 hari. Sedangkan Pelatihan Tata Rias Kecantikan terdiri dari 260 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 33 hari. Pada pelatihan ini lebih banyak melakukan praktik dari pada teori. Dikarenakan dengan adanya penerapan secara langsung dirasa lebih mudah untuk memahami serta dapat menyingkat waktu yang telah ditentukan. Penyampaian teori biasanya disampaikan pada awal pertemuan dan pada kegiatan pelatihan apa bila dirasa butuh untuk menyampaikan teori kepada peserta⁸⁸.

Gambar 3. 4

Kegiatan Pendampingan Pelatihan Tata Kecantikan



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

⁸⁸ "Fanny (Instruksi Pelatihan Tata Kecantikan), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

Materi Pelatihan Tata Rias Kecantikan sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun Materi terkait Pelatihan Tata Rias Kecantikan, diantaranya : *Pertama*, Menerapkan keseharan dan keselamatan kerja pada usaha kecantikan. *Kedua*, Melakukan pembersihan kulit wajah secara manual. *Ketiga*, Merias wajah sehari-hari. *Keempat*, Merias wajah sikatri. *Kelima*, Merias wajah geriatri. *Keenam*, Melakukan pencucian kulit kepala dan rambut. *Ketujuh*, Melakukan perawatan kulit kepala dan rambut. *Kedelapan*, Melakukan pengeringan rambut dengan alat pengering. *Kesembilan*, Melakukan penataan rambut. *Kesepuluh*, *Soft Skill*. dan *Kesebelas*, Produktivitas⁸⁹. Pada penyampaian materi biasanya lebih banyak pratek, serta pada saat pratek juga diselipkan beberapa pembahasan materi. Berikut daftar peserta pelatihan tata rias kecantikan tahun 2023 :

Tabel 3. 5
Daftar Peserta Pelatihan Tata Rias Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Astriyani	Perempuan
2	Dysa	Perempuan
3	Elya	Perempuan
4	Fitria	Perempuan
5	Munasiroh	Perempuan
6	Nazila	Perempuan
7	Rika	Perempuan
8	Rita	Perempuan
9	Suryati	Perempuan
10	Tri Ariani	Perempuan
11	Wafa	Perempuan

⁸⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Tata Rias Kecantikan," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/53215319-daec-4d9d-a0ce-3ca279d9895c/versions/1>. Diakses pada 20 Mei 2024

12	Walidatuts	Perempuan
13	Widarsih	Perempuan
14	Wulan	Perempuan
15	Yanurita	Perempuan
16	Zida	Perempuan
17	Anggray	Perempuan
18	Birgita	Perempuan
19	Desy	Perempuan
20	Dewi	Perempuan
21	Dian	Perempuan
22	Faidatus	Perempuan
23	Fricka	Perempuan
24	Hasiyatul	Perempuan
25	Indraswati	Perempuan
26	Kareina	Perempuan
27	Lucia	Perempuan
28	Mega	Perempuan
29	Meta	Perempuan
30	Nanda	Perempuan
31	Septiana	Perempuan
32	Shinta	Perempuan ⁹⁰

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK
Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Terkait bidang tata kecantikan dibagi menjadi 2 yaitu Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi dan Pelatihan Tata Rias Kecantikan. Materi pendampingan disesuaikan dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) kurikulum SKKNI ini sebagai pedoman cara penyampaian instruktur kepada

⁹⁰“Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

peserta serta untuk mencapai hasil yang diinginkan. Materi Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi, diantaranya : *Pertama*, Melakukan persiapan kerja modifikasi rias pengantin muslim dan pengemasan di tempat kerja. *Kedua*, Melakukan komunikasi di tempat modifikasi rias pengantin muslim. *Ketiga*, Melaksanakan prinsip dasar modifikasi rias pengantin muslim. *Keempat*, Memilih alat dan bahan rias wajah modifikasi rias pengantin muslim. *Kelima*, Merias wajah calon modifikasi rias pengantin muslim. *Keenam*, Melakukan penataan rambut atau sanggul dan pemasangan perhiasan MRP muslim. *Ketujuh*, Memakaikan busana, perlengkapan dan perhiasan modifikasi rias pengantin muslim. *Kedelapan*, Melakukan modifikasi rias pengantin muslim pria. *Sembilan*, Melengkapi aspek legal atau usaha modifikasi rias pengantin muslim. *Sepuluh*, Menghitung secara sederhana biaya modifikasi rias pengantin muslim. *Sebelas*, Melakukan rekrutmen dan pemilihan tenaga kerja modifikasi rias pengantin muslim. *Dua Belas*, *Soft Skill* dan *Ketiga Belas*, Produktivitas⁹¹. Berikut daftar peserta pelatihan tata rias pengantin muslim modifikasi tahun 2023 :

Tabel 3. 6

Daftar Peserta Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi
Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Anis	Perempuan
2	Desi	Perempuan
3	Dias	Perempuan
4	Hayu	Perempuan
5	Hellena	Perempuan
6	Hidayatul	Perempuan
7	Isna	Perempuan

⁹¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/b6941394-61b5-4ea5-94d5-854d0b30fabe/versions/1%0A>. Diakses pada 20 Mei 2024

8	Lukito	Perempuan
9	Nur	Perempuan
10	Rifta	Perempuan
11	Sri Mulyani	Perempuan
12	Sri Utari	Perempuan
13	Susi	Perempuan
14	Tutik	Perempuan
15	Umi	Perempuan
16	Yuli	Perempuan
17	Anandha Khanif	Laki-laki
18	Anisa	Perempuan
19	Arina	Perempuan
20	Aurelia	Perempuan
21	Eka	Perempuan
22	Elien	Perempuan
23	Evi	Perempuan
24	Gadis	Perempuan
25	Indira	Perempuan
26	Laelasari	Perempuan
27	Mutiara	Perempuan
28	Novy	Perempuan
29	Putri	Perempuan
30	RR Sri	Perempuan
31	Sasiana	Perempuan
32	Vici	Perempuan ⁹²

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK
Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

⁹²“Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

Pada Pelatihan keduanya menggunakan Metode Demonstrasi. Metode Demonstrasi adalah kegiatan praktek yang bersifat mengembangkan keahlian dan ketrampilan peserta⁹³. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Fanny selaku Instruksi Tata Kecantikan menyatakan :

*“Karena kita lebih keprateknya, kalau hanya teori peserta tidak akan paham. Karena peserta di BLK itu berbeda dengan Sekolah atau di Universitas. Latar belakang peserta pun beragam ada yang tidak lulus Sekolah Dasar sampai S1 dan S2 pun ada. Kemudian ada yang lulus SMA dan peserta hampir 52 tahun itu ada. Dengan itu dengan metode desmostrasi dirasa sangat pas untuk diterapkan dalam pendampingan pelatihan”.*⁹⁴

Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, biasanya para peserta melakukan pelatihan ini sebagai bekal guna untuk membuka usaha pribadi. Namun, apabila ada yang mencari lapangan pekerjaan UPTD BLK Kabupaten Semarang juga membantu untuk menyalurkan atau memberi informasi terkait peluang lapangan pekerjaan.

d. Teknik Otomotif

Pelatihan Otomotif terdiri dari Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional dan Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional. Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional terdiri dari 260 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 33 hari. Biasanya pertemuan sebanyak 33 hari terpotong 2 hari pelatihan soft skill, 4 hari pemberian teori otomotif, 2 akhir pelatihan terdapat uji kompetensi dan pada hari lainnya diisi dengan praktik⁹⁵.

⁹³ Konsep Dasar”, hlm. 5.

⁹⁴ “Fanny (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁹⁵ “Hari (Instruksi Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Gambar 3. 5
Kegiatan Pendampingan Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan
Sistem Konvensional



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Materi Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun Materi terkait Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional, diantaranya : *Pertama*, Melakukan perawatan instrumen kelistrikan (Sistem sinyal dan penerangan). *Kedua*, Produktivitas. *Ketiga*, *Softskills*. *Keempat*, Melakukan bongkar pasang cover body. *Kelima*, Melakukan perawatan sistem suspensi. *Keenam*, Melakukan perawatan sistem kemudi. *Ketujuh*, Melakukan perawatan sistem pengereman. *Kedelapan*, Melakukan perawatan baterai. *Kesembilan*, Melakukan perawatan sistem clutch/kopling. *Kesepuluh*, Melakukan penggantian rantai roda. *Kesebelas*, Melakukan perawatan

sistem pendingin. *Kedua Belas*, Melakukan perawatan busi. *Ketiga Belas*, Melakukan pemeriksaan sistem pelumasan. *Keempat Belas*, Melakukan perawatan filter udara. Dan *Kelima Belas*, Melakukan perawatan free play throttle gas. *Keenam Belas*, Melakukan perawatan renggang klep dan *Ketujuh Belas*. Melakukan pengelolaan tools⁹⁶. Berikut daftar peserta pelatihan pemelihara kendaraan ringan sistem konvensional tahun 2023 :

Tabel 3. 7

Daftar Peserta Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Aris	Laki-laki
2	Ernando	Laki-laki
3	Farhan	Laki-laki
4	Ferry	Laki-laki
5	Irfan	Laki-laki
6	Irzad	Laki-laki
7	Jihan	Laki-laki
8	Jupiter	Laki-laki
9	Max	Laki-laki
10	Nasikun	Laki-laki
11	Rafli	Laki-laki
12	Ryan	Laki-laki
13	Slamet	Laki-laki
14	Taufik	Laki-laki
15	Vickoneus	Laki-laki
16	Victory	Laki-laki
17	Ade	Laki-laki

⁹⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/50877ec5-e3bd-4a6a-b820-fd05dcba0469/versions/5>. Diakses pada 20 Mei 2024

18	Azzam	Laki-laki
19	Brian	Laki-laki
20	Bryant	Laki-laki
21	Choirul	Laki-laki
22	Eugineus	Laki-laki
23	Hariwan	Laki-laki
24	Hariyanto	Laki-laki
25	Iqbal	Laki-laki
26	Mifta	Laki-laki
27	Muhammad Adi	Laki-laki
28	M. Nanang	Laki-laki
29	M. Rifky	Laki-laki
30	Ridho	Laki-laki
31	Sutrisno	Laki-laki
32	Tirta	Laki-laki ⁹⁷

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK
Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pada Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional metode study simulasi. Metode simulasi adalah metode praktik yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan para peserta pelatihan (ketrampilan mental, fisik atau teknis). Dimana metode ini memberikan contoh kepada peserta. Lalu, peserta dipersilahkan untuk mengikuti langkah-langkah yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Hari selaku Instruksi Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional menyatakan :

“Dengan metode ini lebih mudah peserta lebih paham, Selah saya menjelaskan harus langsung praktek”⁹⁸.

⁹⁷ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

⁹⁸ “Hari (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Pelatihan Pemeliharaan Service Sepeda Motor Konvensional terdiri dari 280 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 35 hari. Pada penyampaian teori biasanya disampaikan pada awal pertemuan dan pada kegiatan pelatihan apa bila dirasa butuh untuk menyampaikan teori kepada peserta. Pada pelatihan ini lebih banyak melakukan praktik dari pada teori. Dikarenakan dengan adanya praktik secara langsung dirasa lebih mudah untuk memahami serta dapat menyingkat waktu yang telah ditentukan⁹⁹

Gambar 3. 6

Kegiatan Pendampingan Pelatihan Pemeliharaan Service Sepeda Motor Konvensional



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

⁹⁹ “Hari (Instruksi Pelatihan Pemeliharaan Service Sepeda Motor Konvensional), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional. Materi pendampingan disesuaikan dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) kurikulum SKKNI ini sebagai pedoman cara penyampaian instruksi kepada peserta serta untuk mencapai hasil yang diinginkan. Materi Pelatihan Pemelihara Kendaraan Ringan Sistem Konvensional, diantaranya *Pertama*, Memelihara sistem kopling dan komponen-komponennya. *Kedua*, Memelihara sistem kontrol emisi. *Ketiga*, Memelihara sistem pendinginan engine. *Keempat*, Produktivitas. *Kelima*, Melakukan perawatan berkala engine. *Keenam*, Melaksanakan komunikasi di tempat kerja. *Ketujuh*, Memperbaiki sistem pengapian. *Kedelapan*, Memperbaiki sistem penerangan. *Kesembilan*, Memelihara sistem bahan bakar bensin. *Kesepuluh*, Memelihara sistem bahan bakar diesel. *Kesebelas*, Memelihara garda. *Kedua Belas*, Memperbaiki sistem pengisian. *Ketiga Belas*, Membaca gambar teknik. *Keempat Belas. Softskill. Kelima Belas*, Menggunakan peralatan dan perlengkapan tempat kerja. *Keenam Belas*, Melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. *Ketujuh Belas*, Memelihara transmisi manual. *Kedelapan Belas*, Memelihara baterai. *Kesembilan Belas*, Memperbaiki sistem starter. *Kedua Puluh*, Menggunakan alat ukur. dan *Keduapuluh Satu*, Melaksanakan perawatan sistem rem¹⁰⁰. Berikut daftar peserta pelatihan pemelihara service sepeda motor konvensional tahun 2023 :

Tabel 3. 8

Daftar Peserta Pelatihan Pemelihara Service Sepeda Motor
Konvensional Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Abdullah	Laki-laki
2	Achmad	Laki-laki
3	Adhi	Laki-laki

¹⁰⁰ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/0cf9c653-ab4c-4750-8a54-e06ae5f4ab24/versions/6?previous=%2F>. Diakses pada 20 Mei 2024

4	Agung	Laki-laki
5	Mudrik	Laki-laki
6	Alek	Laki-laki
7	Ali	Laki-laki
8	Ayun Darmini	Perempuan
9	Bayu	Laki-laki
10	Danung	Laki-laki
11	Kharul	Laki-laki
12	Maulana	Laki-laki
13	M. Wahyudi	Laki-laki
14	M. Afan	Laki-laki
15	M. Nurudin	Laki-laki
16	Naufal	Laki-laki
17	Adinta Puguh	Laki-laki
18	Fran	Laki-laki
19	Fajar	Laki-laki
20	Hafids	Laki-laki
21	Harits	Laki-laki
22	Husain	Laki-laki
23	Irlina Febriane	Perempuan
24	Maznifatul Ikhsan	Laki-laki
25	M. Rahman	Laki-laki
26	M. Muhajidin	Laki-laki
27	M. Athoillah	Laki-laki
28	M. Nur	Laki-laki
29	Nugrahesa	Laki-laki
30	Nur Ikhsan	Laki-laki
31	Sabil	Laki-laki
32	Yovie	Laki-laki ¹⁰¹

¹⁰¹ "Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024. "

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pada Pelatihan Pemeliharaan Service Sepeda Motor Konvensional menggunakan metode study simulasi. Metode simulasi adalah metode praktik yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan para peserta pelatihan (ketrampilan mental, fisik atau teknis). Dengan metode ini, para peserta dapat melihat dan dapat memahami lebih lanjut dalam penerapannya. Setelah instruksi melakukan contoh kegiatan, para peserta dimohon untuk dapat melakukan kegiatan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Lilik selaku Instruksi Pelatihan Pemeliharaan Service Sepeda Motor Konvensional menyatakan :

“Dalam pelatihan ini terdapat ujian kompetensi. Apabila tidak lulus tidak dapat menerima sertifikat. Apabila peserta lulus akan mendapatkan 3 sertifikat yaitu Sertifikat dari BLK (kehadiran, keaktifan dan teori ujian praktek, Sertifikat dari Kementrian dan Sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebelum mendapatkan Sertifikat dari BNSP. Peserta harus dapat menyelesaikan 15 unit yang harus ditempuh apabila 1 unit tidak bisa ditempuh maka tidak lulus. Maka dari itu saya berharap para peserta melakukan pelatihan dengan sungguh sungguh”¹⁰².

Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, biasanya para peserta melakukan pelatihan ini sebagai bekal guna untuk membuka usaha pribadi. Namun, apabila ada yang mencari lapangan pekerjaan UPTD BLK Kabupaten Semarang juga membantu untuk menyalurkan atau memberi informasi terkait peluang lapangan pekerjaan.

e. Teknik Las

Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F (Teknik Las) terdiri dari 160 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 20 hari. Pertemuan pelatihan dirasa sangat singkat, biasanya pada minggu pertama diisi dengan 2 hari penjelasan dan pengertian *soft skill* , 2 hari teori dan sisa

¹⁰² “Lilik (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

16 hari akan diisi praktik. Pada pelatihan ini lebih banyak dilakukan praktik, karena dirasa dapat mempersingkat waktu dan lebih mudah para peserta untuk memahaminya¹⁰³.

Gambar 3. 7

Kegiatan Pendampingan Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Materi pelatihan Fillet Welder SMAW 2F sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun materi terkait pelatihan Fillet Welder SMAW 2F, diantaranya : *Pertama*, Membuat sambungan las fillet sesuai WPS untuk pengelasan pelat ke pelat, pipa ke pipa, dan pelat ke pipa sesuai dengan proses las

¹⁰³ “Teguh (Instruksi Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

yang digunakan. *Kedua*, Memperbaiki hasil pengelasan. *Ketiga*, Melaksanakan persiapan tempat kerja. *Keempat*, Produktivitas. Dan *Kelima Soft Skill*.¹⁰⁴ Berikut daftar peserta yang mengikuti pelatihan fillet welder SMAW 2F tahun 2023 :

Tabel 3. 9

Daftar Peserta Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Adjil	Laki-laki
2	Angga	Laki-laki
3	Beny	Laki-laki
4	Deny	Laki-laki
5	Fajar	Laki-laki
6	Fani	Laki-laki
7	Fatwa	Laki-laki
8	Heky	Laki-laki
9	Ilham	Laki-laki
10	Linadhirin	Laki-laki
11	Lutfi	Laki-laki
12	Mirza	Laki-laki
13	Ragil	Laki-laki
14	Riyan	Laki-laki
15	Rani Adi	Laki-laki
16	Rike	Laki-laki
17	Aziz	Laki-laki
18	A. Hidayanto	Laki-laki
19	A. Muhyidin	Laki-laki
20	Anggun Setyawan	Laki-laki
21	Danu	Laki-laki

¹⁰⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Fillet Welder SMAW 2F/PB," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/b636b8c3-c42a-44af-981a-d95debc1a350/versions/3>. Diakses pada 20 Mei 2024

22	Galih	Laki-laki
23	Indra	Laki-laki
24	Maulana	Laki-laki
25	M. Hafiz	Laki-laki
26	M. Ario	Laki-laki
27	M. Hafidz	Laki-laki
28	Rianto	Laki-laki
29	Rizal	Laki-laki
30	Sadam	Laki-laki
31	Satria	Laki-laki
32	Vima Saputa	Laki-laki ¹⁰⁵

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pada Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F menggunakan metode simulasi. Dalam metode simulasi ini untuk mengembangkan ketrampilan secara langsung dengan cara mengenal, memahami dan mempraktekkan secara langsung. Biasanya instruksi melakukan kegiatan Fillet Welder SMAW 2F kemudian para peserta harus mempraktekkan kembali secara runtut apa yang telah dilakukan oleh instruksi. Hal ini akan menjadikan para peserta lebih memahami dan dapat mempersingkat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Teguh selaku Instruksi Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F menyatakan:

“Penyaluran tenaga kerja untuk kejuruan las sementara ini belum ada, tapi kalau ada info lowongan kerja biasanya kita kasih tau. Kita masih kesulitan untuk menjalin kerja sama dengan perusahaan.”¹⁰⁶

Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, biasanya para peserta melakukan pelatihan ini sebagai bekal guna untuk membuka usaha pribadi. Namun, apabila ada yang mencari lapangan pekerjaan UPTD

¹⁰⁵ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹⁰⁶ “Teguh (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

BLK Kabupaten Semarang juga membantu untuk menyalurkan atau memberi informasi terkait peluang lapangan pekerjaan.

f. Teknologi Informasi & Komunikasi

Pelatihan Teknologi Informasi & Komunikasi terdiri dari 260 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 33 hari. Pada pelatihan ini membutuhkan 30% teori 70 % praktek dan biasanya penyampaian teori dilakukan 1 minggu pertama (7 hari full teori) lalu dilanjutkan praktik. Pada pelatihan lebih lama, lebih banyak mengingat dan harus dipraktikkan secara berulang ulang. Adapun aplikasi yang menunjang dalam kegiatan pendampingan ini meliputi Aplikasi Coreldraw dan Aplikasi Photoshop. Menurut Bu Hesti dengan menggunakan Aplikasi Coreldraw dan Aplikasi Photoshop dalam pelatihan ini, karena kedua Aplikasi ini merupakan aplikasi dasar dan lebih mudah untuk dipahami untuk para pemula serta terdapat kemungkinan besar terdapat disetiap komputer. Sehingga pemilihan aplikasi tersebut dirasa tepat dan sangat membantu dalam pelaksanaan pelatihan desain grafis¹⁰⁷.

¹⁰⁷ “Hesti (Instruksi Pelatihan Teknologi Informasi & Komunikasi), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Gambar 3. 8
Kegiatan Pendampingan Teknologi Informasi & Komunikasi



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Materi pelatihan Desainer Grafis Muda sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun materi terkait pelatihan Desainer Grafis Muda, diantaranya : *Pertama*, Menerapkan prinsip dasar komunikasi. *Kedua*, Menciptakan karya desain. *Ketiga*, Mengaplikasikan prinsip dasar desain. *Keempat*, Soft Skills. *Kelima*, Mengoperasikan perangkat lunak desain. *Keenam*, Menerapkan desain brief. Dan *Ketujuh*, Produktivitas¹⁰⁸. Berikut daftar peserta yang mengikuti pelatihan desainer grafis muda tahun 2023 :

¹⁰⁸ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Desainer Grafis Muda,” n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/29aff643-d8d6-450d-a9a8-994fb3bb06b4/versions/2>. Diakses pada 20 Mei 2024

Tabel 3. 10

Daftar Peserta Pelatihan Desain Grafis Muda Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Aang	Laki-Laki
2	Alvito	Laki-laki
3	Andryan	Laki-laki
4	Anggun	Perempuan
5	Anisa	Perempuan
6	Bilal	Laki-laki
7	Dinda	Perempuan
8	Eka	Perempuan
9	Hafidz	Laki-laki
10	Imanul	Laki-laki
11	Irlinda	Perempuan
12	Lilik	Perempuan
13	Rafley	Laki-laki
14	Reza	Laki-laki
15	Ryo	Laki-laki
16	Sabrina	Perempuan
17	Adzani	Perempuan
18	Afis	Laki-laki
19	A. Fauzan	Laki-laki
20	Aldy	Laki-laki
21	Aqmal	Laki-laki
22	Budi	Laki-laki
23	Cornelia	Perempuan
24	Dika	Laki-laki
25	Hermawan	Laki-laki
26	Labib	Laki-laki

27	Lutfi	Perempuan
28	Puput	Perempuan
29	Sintiani	Perempuan
30	Syafira	Perempuan
31	Tri	Perempuan
32	Yudho	Laki-laki ¹⁰⁹

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pelatihan Teknologi Informasi & Komunikasi menggunakan metode simulasi. Pada metode ini biasanya instruksi memberikan contoh mengenai mengkombinasikan warna, cara mengoperasikan aplikasi dan kegiatan yang lainnya. Setelah instruksi menyampaikan teori tersebut, lalu para peserta diharuskan untuk mencoba dan mempraktikkan serta dapat dilakukan secara terus menerus. Apabila terdapat peserta yang kurang paham akan diberi pengarahan secara privat agar peserta dapat memahami dan dapat mengoperasikan sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Hesti selaku Instruksi Teknologi Informasi & Komunikasi menyatakan :

“Semuanya akan terbiasa kalau sudah dipraktikkan secara terus menerus. Teori itu hanya untuk pengantar pada saat pratiknya seperti teori warna itu kan ada teorinya seperti mengkombinasikan warna atau logo. Pelatihan ini berbeda dengan pelatihan yang lainnya, karena di pelatihan kejuruan ini harus banyak menghafal serta harus mengulang ulang tools agar selalu diingat”¹¹⁰.

Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, untuk saat ini belum ada. Biasanya para peserta melakukan pelatihan ini sebagai bekal guna untuk membuka usaha pribadi. Namun, apabila ada yang mencari lapangan pekerjaan UPTD BLK Kabupaten Semarang juga membantu untuk

¹⁰⁹ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹¹⁰ “Hesti (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

menyalurkan atau memberi informasi terkait peluang lapangan pekerjaan.

g. Batik Tulis

Pelatihan batik tulis ini mulai diselenggarakan pada tahun 2023. Pelatihan Batik Tulis terdiri dari 260 JP dan dilakukan pertemuan pelatihan sebanyak 33 hari. Pelatihan batik tulis di khususkan untuk para penyandang disabilitas. Pada pelatihan ini lebih banyak praktik dan pengenalan secara langsung dari pada penyampaian teori¹¹¹.

Gambar 3. 9

Kegiatan Pendampingan Kegiatan Pendampingan Batik Tulis



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

¹¹¹ “Yana (*Instruksi Pelatihan Batik Tulis*), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Materi pelatihan Batik Tulis sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Adapun materi terkait pelatihan Batik Tulis, diantaranya : *Pertama*, Produktivitas. *Kedua*, Melakukan mopok, nembok, nutup, mbironi. *Ketiga*, Melakukan nglowong, ngiseni, nerusi. *Keempat*, Melakukan pengolahan malam bekas. *Kelima*, Melakukan penganjian kain. *Keenam*, Melakukan pemotongan kain. *Ketujuh*, *Soft Skills*. *Kedelapan*, Membuat malam batik. *Kesebelasan*, Memeriksa cacat kain. *Kesepuluh*, Melakukan uji kelenturan malam. *Kesebelas*, Menjiplak gambar desain motif batik dari kertas ke kain (Ngeblat). *Kedua Belas*, Memeriksa hasil pembatikan. Dan *Ketiga Belas*, Membuat rengrengan/lengrengan¹¹².

Gambar 3. 10

Langkah-Langkah Pembuatan Batik



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

¹¹² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pembuatan Batik Tulis," n.d., <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/58de3341-c73f-41e7-8e36-dc40468465b1/versions/5>. Diakses pada 20 Mei 2024

Dilihat gambar 10 merupakan langkah-langkah dalam pembuatan batik. Adapun langkah-langkah pembuatan batik yaitu *Pertama*, Membuat desain batik atau mola. *Kedua*, Pelekatan lilin batik pada kain membuat motif batik yang dihendaki. *Ketiga*, Ngelowong dan isen isen yaitu tahapan mencating dengan menutup desain yang diinginkan agar tidak terkena warna lain. *Keempat*, Nerusi (Meneruskan dan dicanting sesuai dengan pola yang sudah ada). *Kelima*, Pewarnaan Batik. *Keenam*, Proses pembatikan lagi. *Ketujuh*, Proses pencelupan yang kedua dan ketiga dan *Kedelapan*, Menghilangkan lilin¹¹³. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Rujiman selaku Instruksi Batik Tulis menyatakan :

“Pada awal tahun 2023 pelatihan batik tulis diperlukan guru translator, namun pada tahun ini dirasa tidak membutuhkan guru translator. Dikarenakan zaman sekarang kan zaman modern, terdapat aplikasi yang dapat membantu menerjemahkan apa yang saya ucapkan. Biasanya aplikasi ini digunakan sebagai sarana pembekalan pada saat penyampaian teori. Namun saya biasanya menjelaskan secara otodidak dibantu dengan pelafalan mulut dan gerakan lebih bisa diterima dan peserta lebih mengerti. Pada pelatihan ini juga disesuaikan dengan kondisi fisik dan kemampuan para peserta. Apabila peserta dirasa kurang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan maka akan diarahkan untuk melakukan kegiatan yang dirasa bisa dilakukan.”¹¹⁴

Berikut daftar peserta yang mengikuti pelatihan batik tulis pada tahun 2023 :

Tabel 3. 11

Daftar Peserta Pelatihan Batik Tulis Tahun 2023

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin
1	Ainur	Laki-laki
2	Akhmad	Laki-laki

¹¹³ *Dokumen Modul Kejuruan UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024..”*

¹¹⁴ *“Rujiman (Instruksi Pelatihan Batik Tulis), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”*

3	Benedictus	Laki-laki
4	Danang	Laki-laki
5	Juang	Laki-laki
6	Leny	Laki-laki
7	M. Maulana	Laki-laki
8	M. Nabil	Laki-laki
9	M. Rachel	Laki-laki
10	M. Wahyu	Laki-laki
11	Nurudin	Laki-laki
12	Rana	Laki-laki
13	Riyan	Laki-laki
14	Rumiwati	Perempuan
15	Suparni	Perempuan
16	Wasinah	Perempuan ¹¹⁵

Sumber : Dokumen Daftar Nominatif Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Pelatihan Batik Tulis menggunakan metode otodidak. Dirasa dengan adanya metode ini dapat mempermudah para peserta untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Penyampaian teori juga tetap disampaikan namun, penyampaian teori tidak seperti kejuruan yang lainnya. Para instruksi memperlihatkan serta menjelaskan gambaran langkah langkah proses membatik. Hal ini dapat mempermudah para peserta disabilitas untuk memahami proses selanjutnya dalam proses membatik¹¹⁶.

5. Proses Perekrutan Peserta BLK Kabupaten Semarang

Terkait pendaftaran bisa dilakukan secara online dan offline. Terkait dengan pendaftaran online bisa mengakses media sosial UPTD BLK Kabupaten Semarang seperti Facebook dan Instagram (blkkab.semarang)

¹¹⁵ "Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024."

¹¹⁶ "Yana (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

terdapat link pendaftaran. Dan untuk pendaftaran offline, calon peserta dapat datang langsung ke BLK dan mengisi administrasi yang dibutuhkan. Adapun persyaratan pendaftaran yang harus dilengkapi seperti : *Pertama*, Minimal berusia 17 tahun. *Kedua*, Pas foto background merah ukuran 3x4 (4 lembar). *Ketiga*, Fotokopi KTP atau KK (2 lembar). *Keempat*, Fotokopi Ijasah terakhir (2 lembar). *Kelima*, Memiliki e-mail dan nomor whatsapp aktif. *Keenam*, Bukan status sebagai pelajar. dan *Ketujuh*, Tidak sedang bekerja¹¹⁷.

Gambar 3. 11

Proses Pendaftaran Calon Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang



Sumber : Data Dokumentasi UPTD BLK Kabupaten Semarang 2023

Langkah selanjutnya yaitu melakukan tes seleksi, seluruh peserta melakukan Tes Potensi Akademik yang telah disediakan oleh BLK. Tes Potensi

¹¹⁷ "Adam (PPL BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024."

Akademik terdiri dari 60 soal dan diberi waktu pengerjaan selama 90 menit. Apabila sudah menyelesaikan tes tersebut, calon peserta pelatihan akan melakukan proses wawancara. Pada tahapan wawancara, para peserta berhadapan langsung dengan para instruktur atau para administrasi terpilih. Dengan adanya wawancara, dapat dilihat seberapa seriusnya calon peserta ingin melakukan pelatihan di BLK¹¹⁸.

B. Proses Pendampingan Calon Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang

Pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang merupakan serangkaian kegiatan dalam membantu calon tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pendampingan ini, para instruksi memberikan pengarahan dan pembinaan kepada masyarakat terkait dengan pelatihan kejuruan yang ada. Dengan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang dapat mengembangkan serta menggali potensi yang dimiliki masyarakat, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman. Kegiatan Pendampingan ini diharapkan dapat memberikan perubahan yang positif sehingga masyarakat dapat bertahan hidup dan mampu mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

UPTD BLK Kabupaten Semarang dalam proses pendampingan melakukan beberapa tahapan sebagai upaya untuk mengembangkan dan memberdayakan calon tenaga kerja melalui program yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian, proses pendampingan Calon Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang melalui beberapa tahapan, yaitu :

1. Sosialisasi

Tahap ini merupakan tahapan awal yang dilakukan oleh para petugas BLK. Kegiatan sosialisadi ini dilakukan sebelum adanya kegiatan pelatihan kerja. Tahapan sosialisasi ini dilakukan secara rutin disetiap tahunnya. Pada tahapan ini para petugas BLK memberikan sosialisasi kepada masyarakat

¹¹⁸ “Yulia (Instruktur BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

mengenai sosialisasi program pelatihan kerja yang ada di UPTD BLK Kabupaten Semarang. Tahapan sosialisasi ini merupakan kegiatan pengenalan awal kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat mengenal lebih jauh dan mampu menarik masyarakat untuk bergabung dalam pelatihan kerja yang ada di BLK. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Sosialisasi merupakan kunci atau tahap awal dalam pelatihan kerja mba. Karena dengan adanya sosialisasikan dapat mengenalkan UPTD BLK Kabupaten Semarang kepada masyarakat. Pada saat sosialisasi biasanya petugas yang diutus itu membawa brosur dan poster. Kegiatan sosialisasi itu biasanya dilakukan di Kecamatan, Kelurahan, Desa, dan sekolah untuk sosialisasi program. Biasanya kita akan sampaikan terkait tanggal dan pelatihan apa saja yang akan dilaksanakan. Kegiatan Sosialisasi juga kami lakukan pada media sosial yang dimiliki BLK. Alhamdulillah dengan adanya kegiatan sosialisasi ini dirasa sangat tersampaikan. Bahkan terkadang kita belum menjangkau ke daerah yang belum disosialisasikan pun alhamdulillah sudah pada berdatangan untuk mendaftar serta melakukan pelatihan hingga selesai “
119 ”

Pada tahapan ini, para petugas menggunakan metode demonstrasi dan metode stacking. Metode demonstrasi adalah suatu proses kegiatan untuk menyampaikan pesan kepada masyarakat dengan cara menjelaskan dengan runtut sesuai dengan pokok pembahasan. Dan untuk metode stacking ini dilakukan pada saat apabila saat bersosialisasi telah dibuka waktu tanya jawab biasanya metode ini dilakukan. Metode stacking yaitu proses membantu seseorang untuk bergiliran untuk berbicara, ketika beberapa orang ingin melakukan berbicara secara bersamaan. Dengan metode ini juga dirasa lebih efektif, karena peserta pelatihan dapat berbicara secara bergantian dan dapat didenger secara bergantian.

Pada tahapan sosialisasi dirasa sangat diperlukan. Karena dengan adanya sosialisasi ini masyarakat dapat mengenal. Tahapan sosialisasi juga memberikan dampak positif kepada UPTD BLK dan masyarakat.

¹¹⁹ “Yulia (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

2. Perkenalan

Perkenalan merupakan proses awal dalam sebuah pertemuan. Sebelum dilakukannya pembelajaran dan pelatihan. Para peserta dan para instruksi melakukan perkenalan terlebih dahulu. Kegiatan perkenalan ini biasanya dilakukan pada minggu pertama pelatihan. Dengan adanya tahapan perkenalan ini dapat memberikan informasi antar peserta dan instruksi pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Dengan adanya perkenalan ini dapat terbentuk hubungan pertemanan antar peserta. Selain itu instruksi juga akan mendapatkan informasi dari para peserta. Selain itu kami sebagai instruksi dapat mendiagnosis para peserta. Biasanya kegiatan perkenalan ini juga dilakukan seluruh kejuruan yang ada di BLK “¹²⁰.”

Pada tahapan ini, menggunakan metode stacking. Penggunaan metode ini dapat membantu para peserta untuk berbicara secara bergantian. Dan pada tahapan ini, tidak hanya berisikan mengenai perkenalan diri saja. Namun pada tahapan ini juga mulai dijelaskan pengertian, pengenalan dan penjelasan dasar terkait pelatihan kejuruan masing masing kelas pelatihan. Pelaksanaan proses pengertian, pengenalan dan penjelasan dasar juga dilakukan pada minggu pertama. Hal ini karenan pelatihan kerja ini mempunyai batasan waktu. Oleh karena itu, dengan adanya proses perkenalan dan penjelasan diawal pertemuan dirasa lebih baik dan lebih ringkas.

3. Pendampingan Saat Pembelajaran dan Pelatihan

Pada tahapan ini para peserta melakukan pelatihan sesuai dengan kejuruan masing masing. Pelatihan kejuruan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang ini lebih banyak praktik dari pada teori. Karena dengan adanya praktik dapat membantu para peserta untuk menerapkan langsung teori yang telah dipelajari. Serta dengan adanya praktik dapat memberikan pengalaman lebih kepada peserta didik.

¹²⁰ “Yulia (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Terdapat 10 Pelatihan kejuruan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Semarang :

Tabel 3. 12
Pelatihan Kejuruan Pada Tahun 2023 di UPTD BLK
Kabupaten Semarang

Kejuruan	JP
Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	140 JP
Pelatihan Tata Rias Pengantin Muslim Modifikas	180 JP
Pelatihan Tata Rias Kecantikan	260 JP
Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	260 JP
Pelatihan Desainer Grafis Muda	260 JP
Pelatihan Fillet Welder SMAW 2F	160 JP
Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional	280 JP
Pelatihan Asisten Pembuat Pakaian	180 JP
Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional	260 JP
Pelatihan Batik Tulis	260 JP ¹²¹

Sumber : Dokumen Profil UPTD BLK Kabupaten Semarang Tahun 2023, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024

Dalam proses pelatihan pada masing masing kejuruan, terdapat batasan waktu yang berbeda beda. Dan perlu diketui JP merupakan satuan waktu yang digunakan dalam kegiatan tatap muka dalam suatu pembelajaran, 1JP sama dengan 45 menit¹²². Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Pada proses pelatihan kejuruan mempunyai waktu yang berbeda-beda. Hal tersebut biasanya disesuaikan dengan tingkat kesulitan dalam masing masing kejuruan. Seperti halnya desain grafis itukan harus

¹²¹ “Dinas UPTD BLK, Diambil pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹²² “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

sering dipraktikkan secara berulang dan harus mengulang ulang tools tools hal seperti itukan juga harus membutuhkan waktu yang lama dari pada pelatihan tata boga. Semua waktu pasti sudah disesuaikan dengan tingkat kesulitan dimasing masing kejuruan.¹²³”

Pada tahap pembelajaran dan pelatihan memang lebih banyak praktik dari pada teori. Namun, apabila terdapat teori yang harus disampaikan atau perlu pengulangan akan tetap disampaikan. Pada proses pelatihan ini juga terdapat pengulangan secara berkala agar para peserta dapat paham dan menguasainya.

4. Pendampingan Sebelum Uji Kompetensi

Pada tahapan ini, para instruksi akan memberikan pengulangan teori dan cara praktik apa bila di perlukan. Dan pada tahapan ini peserta akan diminta untuk melakukan kegiatan praktik kejuruan secara berulang ulang guna untuk mempersiapkan diri untuk melakukan uji kompetensi. Untuk melatih para peserta, para instruksi juga memberikan beberapa soal tertulis agar peserta lebih mempersiapkan untuk melakukan uji kompetensi nantinya. Serta peserta diminta untuk berlatih sesuai target yang telah ditentukan. Dengan adanya pengulang terus menerus diharapkan para peserta dapat melakukan dengan baik pada saat uji kompetensi nantinya. Apabila terdapat peserta yang dirasa lemah atau kurang mengikuti peserta yang lainnya, Instruksi akan memberikan pendampingan secara privat agar peserta tersebut dapat menyesuaikan peserta lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Pada tahapan ini bisanya para instruksi akan memberikan pengulangan yang belum faham. Dan para peserta juga dilatih untuk mengejar target yang sesuai dengan aturan uji kompetensi. Pokoknya pada tahapan ini, peserta isinya mencoba mencoba mengulang agar lebih baik. Contohnya seperti menjahit dikasih waktu 3 jam harus bisa jadi baju. Apabila terdapat peserta yang

¹²³ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

dirasa kurang dapat mengikuti akan kami bina secara privat agar peserta tersebut dapat menyesuaikan teman temannya.¹²⁴”

Pada tahapan ini, menggunakan metode stacking dan metode making spech. Biasanya metode stacking dilakukan pada saat praktik, apabila secara bersamaan para peserta berbicara dan bertanya. Maka metode stacking ini dilakukan, Dengan adanya metode ini dapat membantu instuksi dalam memperhatikan kesulitan para peserta satu persatu sehingga para instruksi dapat membantu para peserta yang kesusahan. Dan metode making spech ini dilakukan kepada peserta yang lebih pendiam. Karena biasanya peserta ini cenderung lebih diam. Oleh karena itu dengan adanya metode making spech dapat memberikan kesempatan untuk peserta yang lebih pendiam dan dirasa lebih efektif.

5. Pendampingan Saat Uji Kompetensi

Pada tahapan penilaian ini, Para peserta harus menyiapkan *Personal Hygiene* seperti menjaga kebersihan diri dan menjaga kesehatan diri yang lebih utama. Karena aspek *Personal Hygiene* termasuk penilaian K3. K3 adalah upaya kita dalam menjaga kebersihan, kesehatan dan keselamatan pada saat bekerja. Apabila pada saat uji kompetensi sakit, akan dialihkan pada hari selanjutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Pada tahapan ini yang utama yaitu K3 dan kesiapan diri. Ketika yang nguji instuksinya sendiri itu akan lebih tenang namun apabila yang nguji orang lain dan diwaktuni akan lebih tegang. Jadi kita sebagai instruksi menitik beratkan kita bikin santai aja para asesor bukan orang yang galak. Dengan harapan para peserta lebih tenang.¹²⁵”

Point penilaian meliputi ujian tertulis, ujian praktik unjuk kerja dan wawancara terkait pelatihan kejuruan yang telah diambil. Pada proses penilaian ini para peserta akan diuji langsung instruksi lain (yang

¹²⁴ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹²⁵ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

telah diutus dari pusat) dan dari Badan Nasional Sertifikat Profesi (BNSP) setelah itu proses penilaian selesai peserta akan diberi sertifikat apabila peserta pelatihan berkompotensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Lilik selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Dalam pelatihan ini terdapat ujian kompetensi. Apabila tidak lulus tidak dapat menerima sertifikat. Apabila peserta lulus akan mendapatkan 3 sertifikat yaitu Sertifikat dari BLK (kehadiran,keaktifan dan teori ujian praktek, Sertifikat dari Kementrian dan Sertifikat dari Badan Naional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebelum mendapatkan Sertifikat dari BNSP. Peserta harus dapat menyelesaikan 15 unit yang harus ditempuh apabila 1 unit tidak bisa ditempuh maka tidak lulus. Maka dari itu saya berharap para peserta melakukan pelatihan dengan sungguh sungguh. Pada proses penilaian ini, instruksi asli yang dari UPTD BLK Kabupaten Semarang tidak boleh ikut menilai. Biasanya yang menilai itu instruksi lain dan dari BNSP.”¹²⁶.

Adapun keuntungan menjadi peserta berkompotensi adalah mendapatkan sertifikat profesi. Dengan adanya sertifikat profesi ini dapat memberikan penjelasan bahwa peserta pelatihan resmi dan mampu dalam keahlian dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Hal ini akan mempermudah para peserta pelatihan untuk mendaftarkan diri pada lowongan kerja yang sesuai dengan bidang yang diampunya. Selain itu, juga terdapat penyaluran tenaga kerja khususnya untuk peserta pelatihan kejuruan Garment Apparel, yang akan disalurkan di PT. Inti Sukses Garmino dan PT. Sam Sam Jaya. Apabila terdapat peserta yang belum berkompotensi maka hanya akan diberikan surat keterangan sudah melakukan pelatihan kejuruan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Lilik selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Jika ada yang tidak berkompotensi maka tidak akan diberikan sertifikat, hanya akan diberikan surat keterangan bahwa peserta tersebut sudah pernah melakukan pelatihan kejuruan di UPTD BLK

¹²⁶ “Lilik (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

Kabupaten Semarang. Jika mau mengulang monggo tidak ya sudah.¹²⁷

Oleh karena itu, para peserta pelatihan diharapkan keseriusannya dalam melakukan pelatihan. Karena dengan kesungguhan dan keseriusan akan membuahkan hasil yang baik.

6. Pendampingan Setelah Melakukan Uji kompetensi

Setelah melakukan uji kompetensi, para peserta harus menunggu hasil pengumuman terkait uji kompetensi tersebut. Proses penilaian akan dinilai secara teliti oleh para asesor, untuk para instruksi tidak diperkenankan untuk mengikuti penilaian. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Proses penilaian ini hanya yang bisa meilai hanya asesor mba, instruksi tidak boleh menilai. Karena dengan adanya penilaian dari asesor dapat dilihat kemampuan dan keahlian para peserta. Penilaiannya sangat teliti dan selektif biasanya terdapat 3 sampai 5 asesor dan semuanya harus wajib menilai .¹²⁸”

Setelah para peserta menunggu akan diumumkan peserta yang berkompeten dan yang tidak berkompetensi. Apabila terdapat peserta yang tidak lulus dan ada kesempatan banding, para peserta harus mengulang semua proses uji kompetensi dari awal. Dan harus diujikan kembali sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Setelah para peserta lolos pelatihan dan dirasa kompeten. Para alumni juga mendapatkan pendampingan pada saat sudah selesai melakukan pelatihan. Pendampingan ini bertujuan untuk membantu para peserta alumni untuk melakukan kegiatan berwirausaha dan bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Untuk para alummni juga tetap diberi pendampingan, namun pendamingan nya lewat via WA. Tapi kalau ada yang kebetulan mampir kita juga akan beri tahu. Contohnya kalau mau cari loker ya kita akan

¹²⁷ “Lilik (Instruksi BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹²⁸ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

kasih tau apabila ada loker, terus mau tau resep yang anti gagalya kita kasih tau. Apapun yang mau ditanyakan dan kita sebagai instuksi bisa pasti akan kita bantu.¹²⁹”

Namun terdapat para alumni yang tidak merasakan pendampingan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Putri selaku Alumni BLK menyatakan :

“ Untuk pendampingan setelah saya keluar dari BLK. Gak pernah itu mba. Saya juga mempromosikan juga saya promosi sendiri. Saya rasa tidak ada lagi pendampingan setelah saya keluar dari BLK. Setelah saya keluar juga tidak ada komunikasi lagi¹³⁰”

Pendampingan sangatlah dibutuhkan untuk para alumni pemula. Dengan adanya pendampingan dapat mengarahkan para peserta dalam melakukan suatu kegiatan. Namun, terdapat pengakuan bahwa tidak adanya pendampingan. Apakah pendampingan alumni tidak merata. Ataukah para alumni yang tidak menjalin komunikasi terlebih dahulu setelah program pelatihan selesai.

7. Evaluasi

Tahapan yang terakhir yaitu Evaluasi. Evaluasi adalah sebuah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan pada setiap kegiatan. Dalam kegiatan pendampingan calon tenaga kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang pada akhir pelatihan selalu ada kegiatan evaluasi. Dalam tahapan evaluasi biasanya pihak BLK memberikan kuesioner kepada peserta secara manual dan online (melalui aplikasi Siap Kerja). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“ Tahapan evaluasi biasanya dilakukan pada akhir pelatihan. Pasti itu. Karena dengan adanya evaluasi dapat mengukur tingkat keberhasilan dan apa yang harus dibenahi. Kegiatan Evaluasi bisa dilakukan online dan offline. Peserta wajib mengisi evaluasi, karena dengan adanya saran dan

¹²⁹ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

¹³⁰ “Yulia (Instruktur Blk), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

kriritik dan dapat membangun pelatihan ini menjadi lebih baik.¹³¹”

Selanjutnya pihak BLK merekap hasil kuesioner yang telah diisi oleh para peserta. Dengan adanya evaluasi ini dapat mengukur tingkat keberhasilan pada saat kegiatan pelatihan. Hal ini para peserta diwajibkan untuk mengisi. Proses selanjutnya yaitu membuat summary evaluasi pelatihan. Setelah itu membuat laporan pelaksanaan pelatihan yang berisikan mengenai hasil pelatihan dari awal hingga akhir.

C. Hasil Pendampingan Calon Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang

Dengan adanya kegiatan pendampingan calon tenaga kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang sebagai wadah untuk para calon tenaga kerja yang belum mempunyai keahlian. Oleh karena itu dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu calon tenaga kerja untuk mengasah kemampuan dan menciptakan keahlian sehingga masyarakat mampu bersaing dan dapat mendaftarkan diri ke perusahaan. Sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang.

Hasil dari proses pendampingan calon tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang dapat dilihat dari kehidupan para calon tenaga kerja yang mengikuti pendampingan di UPTD BLK Kabupaten Semarang. Proses pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengatasi masalah ketenagakerjaan seperti halnya permasalahan pengangguran.

Dari wawancara penelitian yang dilakukan oleh Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK Kabupaten Semarang. Terkait beberapa hasil pendampingan calon tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan kejuruan di UPTD BLK Kabupaten Semarang sebagai berikut :

1. Peningkatan Pendapatan

Permasalahan ekonomi merupakan permasalahan yang sering diributkan. Ekonomi mempunyai peran yang sangat penting dalam

¹³¹ “Putri (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 8 Mei 2024.”

kehidupan sehari-hari. Banyaknya permasalahan kriminalitas dan pengangguran bersumber dari permasalahan ekonomi. Untuk mengurangi adanya kriminalitas dan pengangguran yaitu dengan bekerja. Namun, kebanyakan orang merasa kurang sadar akan pentingnya keahlian. Oleh karena itu, dengan mengikuti pelatihan kerja yang ada di Kabupaten Semarang merupakan jalan keluar bagi masyarakat yang tidak mempunyai keahlian.

UPTD BLK Kabupaten Semarang dapat membantu masyarakat menjadi lebih baik. Dengan adanya pelatihan yang ada, dapat membantu masyarakat untuk mengasah keahlian. Sehingga para peserta dapat bekerja atau membuka lowongan pekerjaan. Dengan bekerja atau menjadi wirausaha merupakan suatu usaha untuk mendapatkan penghasilan. Selain itu banyak masyarakat terbantu dengan adanya UPTD BLK Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Yulia selaku Instruksi UPTD BLK menyatakan :

“Para alumni juga cerita mbak ke kami, bahwasannya dulu mereka tidak mempunyai penghasilan. Bisa dikatakan Kini dapat bekerja mba di pabrik atau membuka jahit dirumah. Saya merasa senang dapat membantu mereka dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.”¹³²

Dengan mengikuti pelatihan yang ada di BLK, dirasa sangat dapat mengubah kondisi ekonomi para peserta. Seperti halnya, Putri (salah satu alumni kejuruan tata kecantikan), Dias (alumni kejuruan garmen) dan Iva (alumni kejuruan tata boga).

“Dengan adanya mengikuti pelatihan di BLK, sangat membantu saya dalam mencari penghasilan setiap harinya. Dengan memanfaatkan ilmu yang telah diberikan oleh BLK saya dapat membuka salon, melayani : nail art, make up lamaran dan make up wisuda. Biasanya setiap harinya saya tidak ada pemasukan. Semenjak saya melakukan pelatihan ini, kadang 1 hari saya bisa dapat Rp. 35.000 terkadang

¹³² “Yulia (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

juga kalau lagi rame ramenya 1 hari bisa menghasilkan Rp. 500.000. Penghasilan saya disetiap bulannya tidak menentu, tapi alhamdulillah dengan adanya pelatihan ini dapat memberikan pemasukan. Saya mempromosikan tenaga saya dan keahlian saya lewat aplikasi instagram, whatsapp, dan facebook. Dari situ banyak yang tau mbak. Kadang saya juga dapet pelanggan dari aplikasi tersebut ”¹³³.

Sedangkan pengalaman yang dirasakan oleh Dias (alumni kejuruan garmen)

“Dengan mengikuti pelatihan garmen, saya merasa terbantu dalam mencari pekerjaan. Di pelatihan BLK juga sudah disalurkan juga, enaknyanya gitu. Sekarang saya dapat bekerja di pabrik garmen, sehingga saya mendapatkan penghasilan dan dapat membeli keperluan yang dibutuhkan pada setiap harinya. Yang dulunya tidak mempunyai penghasilan kini saya dapat menghasilkan kurang lebih Rp. 2.500.000 – 4.000.000 setiap bulannya.”¹³⁴

Adapun keadaan yang dialami Iva (Alumni kejuruan tata boga)

“Mengikuti pelatihan yang ada di BLK sangat membantu saya dalam mencari penghasilan tambahan. Walaupun saya kerja tidak dibidang tata boga namun, saya dapat membuat kue lebaran serta menjadi penghasilan tambahan apabila ada pesanan. Dulunya saya tidak mempunyai penghasilan tambahan. Setelah saya mengikuti pelatihan ini di BLK kemudian saya kembangkan, dan alhamdulillah dari situlah saya mempunyai penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan yang saya dapatkan setiap bulannya kurang lebih Rp. 200.000- Rp. 1.500.000. Pendapatan ini tidak menentu namun, saya tlateni apalagi kalau mau lebaran atau ada kegiatan kegiatan tertentu itu alhamdulillah banyak pesanan”¹³⁵

Dengan ini dapat dilihat bahwa dengan mengikuti pelatihan di BLK dapat membantu dalam mensejahterakan masyarakat. Selain itu, dengan mengikuti pelatihan dapat mengasah serta menambah kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat menjadi solusi dalam mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang.

¹³³ “Putri (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

¹³⁴ “Dias (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

¹³⁵ “Iva (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

2. Peningkatan Penguasaan Hard Skill

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK, Lebih banyak praktik dari pada teori. Dengan dilakukannya praktik mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam dan pengalaman. Sehingga membantu para tenaga kerja dalam melakukan kegiatan bekerja. Dengan mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang dapat menjadi bekal pada saat bekerja.

Seperti halnya Putri (Alumni BLK jurusan tata kecantikan) :

“Pelatihan blk banyak praktiknya mbak, Sehingga saya lebih tau cara caranya. Kalau hanya materi saya kurang bisa mengikuti, kalau langsung pratik saya bisa paham. Bekal pelatihan yang saya dapatkan, saya terapkan dalam pekerjaan saya. Saya kan melayani nail art, make up wisuda dan make up lamaran nah, disitu saya terapkan kemampuan saya di pekerjaan. Dengan adanya praktik itu saya merasa terbantu, jadi lebih paham saya mbak”¹³⁶.

Terkait perubahan *hard skill* juga sama dirasakan oleh Dias pada saat bekerja. Seperti halnya Dias (Alumni BLK jurusan garmen) :

“Di BLK juga dijelaskan dan diarahkan mengenai pelatihan yang diambil. BLK ini lebih banyak praktik. Adanya praktik menjadi lebih paham. Biasanya saya baca bca dimodul dengan adanya praktik bisa saya terapkan. Sekarang saya udah kerja di pabrik, saya bisa mengejar target karna dilatih terus diblk”¹³⁷.

Dengan mengikuti pelatihan di BLK dapat membawa perubahan yang positif dalam dunia kerja. Seperti halnya Iva (Alumni BLK jurusan tata boga) :

“Walaupun saya tidak bekerja sesuai dengan pelatihan di BLK. Dengan mengikuti pelatihan jurusan di BLK membawa perubahan yang positif. BLK sendiri lebih banyak praktik ya. Aku kan ambil nya boga ya setiap hari kita akan mengolah sesuatu. Dengan adanya praktik aku lebih paham dan dapat menerapkan resep resep. Dan untuk saat ini juga aku terapin pengalaman dan wawasan itu, pada saat aku mendapatkan pesanan ataupun pada saat aku membuat kue”

¹³⁶ “Putri (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

¹³⁷ “Dias (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

Dengan adanya bekal *hard skill* yang dilakukan oleh instruksi BLK pada pelatihan kerja. Dapat dilihat bahwasannya para tenaga kerja dapat menerapkan dalam dunia kerjanya. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing masing.

3. Penguasaan Pengetahuan Dalam Bidang Yang Di Ikuti

Dalam kegiatan pelatihan kerja, instruksi juga memberikan penjelasan pengetahuan terkait bidang yang diampu. Pengetahuan merupakan kumpulan informasi yang harus dimiliki oleh para tenaga kerja sehingga dapat menjadi pedoman para tenaga kerja dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Dengan adanya pengetahuan dapat membantu para tenaga kerja dalam menjalankan suatu kegiatan. Dengan mengikuti pelatihan tidak hanya dibekali keahlian saja namun juga diberi pemahaman dan penjelasan pengetahuan. Dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK. Para alumni BLK merasa sangat bermanfaat setelah mengikuti pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan, para alumni merasa bahwa pengetahuan semakin bertambah. Seperti halnya Dias (alumni BLK kejuruan garmen)

“Pengetahuan merupakan pedoman utama dalam bekerja. Hal ini saya terapkan dalam dunia pekerjaan, karena dengan adanya pengetahuan merupakan sumber informasi yang benar dan saya praktekan¹³⁸.”

Terkait perubahan pengetahuan juga dirasakan oleh Putri. Seperti halnya Putri (alumni BLK kejuruan tata rias)

“ Dengan saya mengikuti pelatihan di BLK saya semakin tahu mba terkait cara merias dan teknik teknik yang lainnya. Kalau saya tidak ikut pelatihan di BLK saya mau dapat pengetahuan seperti itu dari mana?. Di BLK juga ngratis, jelas cara penyampaiannya dan juga dipraktikkan serta sudah disediakan segala keperluannya¹³⁹”.

¹³⁸ “Dias (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

¹³⁹ “Putri (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

Hal ini juga dirasakan oleh Iva. Seperti halnya Iva (alumni BLK jurusan tata boga)

“ Dengan mengikuti pelatihan tata boga, saya merasa dengan pelatihan itu menambah wawasan dan pengetahuan saya. Seperti halnya cara mengolah roti. Bagaimana tekstur roti menggunakan tepung dengan protein tinggi, sedang dan rendah serta banyak sekali pengetahuan yang dapat saya ambil.¹⁴⁰ ”

Pelatihan BLK sangat memberikan pengaruh dan perubahan yang positif. Sehingga masyarakat Kabupaten Semarang dapat mengubah pola berfikir serta dapat menambah kualitas Sumber Daya Manusia. Dapat dilihat bahwa dengan mengikuti pelatihan kan memberikan pengaruh positif yang sangat luar biasa.

¹⁴⁰ “Iva (Alumni BLK), Wawancara pada tanggal 10 April 2024.”

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Analisis Proses Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023

Pendampingan merupakan proses mengembangkan kekuatan atau kemampuan, upaya, potensi, sumber daya manusia yang tersedia dalam diri manusia agar mampu melindungi dirinya sendiri¹⁴¹.

Pendampingan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, melalui kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri¹⁴².

Pendampingan masyarakat merupakan kegiatan bersama masyarakat untuk mengkaji permasalahan nyata dilapangan kemudian mendiskusikan bersama untuk mencari alternatif solusi untuk meningkatkan kapasitas produksi masyarakat.¹⁴³

Berdasarkan pengamatan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, UPTD BLK Kabupaten Semarang merupakan wadah bagi masyarakat yang belum mempunyai keahlian dan ketrampilan. Dengan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas diri para calon tenaga kerja serta dapat menjadikan bekal pada saat bekerja atau berwirausaha. Dalam kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang, juga dibutuhkan pendampingan masyarakat. Dengan adanya pendampingan masyarakat dapat mempermudah proses pengajaran, pembimbingan, pengarahan dan pengontrolan dalam suatu kelompok peserta pelatihan. Pada kegiatan ini peserta pelatihan selalu dilibatkan disetiap kegiatan, sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai kualitas

¹⁴¹ Shafina Isnayani Hidayatunnisa, "Hubungan Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Dengan Tingkat Partisipasi Peserta Program Buruan Sae" (Universitas Siliwangi, 2024). Hlm. 13

¹⁴² Shafina, Hubungan", hlm. 13

¹⁴³ Muhammad Muhlis", hlm. 26

hidup yang lebih baik. Maka untuk mengetahui apakah UPTD BLK Kabupaten Semarang menjalankan kegiatan proses pendampingan dapat dilihat berdasarkan hasil analisis dengan hasil temuan lapangan yang dijabarkan melalui 6 tahapan pendampingan menurut Wiryasaputra, yaitu

a. Tahapan membangun hubungan kepercayaan

Tahapan ini, membangun hubungan kepercayaan dilakukan dengan meyakinkan peserta bahwa dengan melakukan pelatihan kejuruan ini dapat memberikan perubahan yang lebih baik dan positif. Adapun cara membangun hubungan kepercayaan diantaranya tepati setiap perkataan yang terucap, bersikap jujur, terbuka dan saling berkomunikasi. Seperti halnya instruksi memberikan kesempatan terbuka untuk para peserta yang belum paham agar bertanya lebih lanjut dan peserta terbuka terkait ketidakpahaman dan kelemahan kepada instruktur.

Apabila tidak ada hubungan kepercayaan, perubahan tidak akan terjadi. Bahwa dalam kegiatan pelatihan kerja, kepercayaan menjadi modal yang utama. Jika tidak ada rasa percaya, juga tidak akan terlaksana kegiatan pelatihan kerja. Proses kepercayaan terbentuk melalui perilaku instruksi dan peserta pada saat berinteraksi serta rasa kepercayaan muncul dari pengalaman para alumni peserta BLK. Dari kegiatan tersebut menciptakan rasa yakin antar keduanya.

b. Tahapan mengumpulkan data dan riwayat

Pada tahapan ini, mengumpulkan data dan riwayat dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi data dan fakta terkait dengan peserta pelatihan. Dengan informasi tersebut instruksi dapat mendiagnosis dan dapat merencanakan langkah langkah yang pas untuk menolong atau memberikan pembinaan kepada peserta tersebut. Seperti halnya terdapat latar belakang pendidikan yang berbeda dalam setiap peserta. Dengan adanya perbedaan tersebut instruksi dapat mengelompokkan agar lebih mudah untuk mengarahkan, mendampingi dan memberikan penjelasan. Dengan cara ini bukan bermaksud untuk membeda bedakan, akan tetapi dirasa lebih efektif. Dalam kegiatan

pelatihan kerja pengumpulan data dan riwayat peserta sangat penting. Dengan adanya data dan riwayat peserta dapat membantu para instruksi untuk mendiagnosis para peserta serta dapat memberikan gambaran kedepannya cara pengarah dan pembinaan yang tepat pada saat pelatihan dilaksanakan.

c. Tahapan Kesimpulan atau sintesis dan diagnosis

Pada tahapan ini, instruksi harus mampu menganalisis dan menyimpulkan data informasi dan keadaan peserta. Apabila terdapat peserta yang mengalami keterlambatan atau perkembangan yang sangat pesat, pasti terdapat suatu penyebab. Maka dari itu manfaat dari mengumpulkan data dan informasi menjadikan tolak ukur setiap peserta. Selain itu instruksi dapat mengetahui diagnosa dari para peserta dan dapat mengetahui alasan penyebabnya. Oleh karena itu, instruksi dapat menyimpulkan keadaan yang terjadi dan tau apa yang sedang diperjuangkan oleh peserta. Dengan adanya kesimpulan tersebut akan terungkap diagnosis yang tepat terkait keadaan peserta.

d. Tahapan pembuatan secara tindakan

Pada tahapan ini, pembuatan secara tindakan dilakukan dengan cara menentukan alat apa yang digunakan, kapan perencanaan dilakukan, bagaimana proses pendampingan, metode apa yang digunakan, dan pihak mana yang terlibat. Setiap pendampingan kejuruan harus disesuaikan dengan kebutuhan. UPTD BLK Kabupaten Semarang pasti sudah mempersiapkan secara matang dan siap untuk dilaksanakan. Seluruh sarana dan prasarana sudah ada dan dipenuhi. Jadwal pelatihan awal hingga akhir sudah direncanakan. Proses pendampingan sudah terarah. Metode pelatihan sudah disiapkan dan untuk pihak yang terlibat juga sudah di sediakan instruktur yang berkompetensi dan berpengalaman.

Hal ini, dapat menjadi kunci utama dalam kegiatan pendampingan. Mempersiapkan segala kebutuhan kegiatan pelatihan kerja harus dipersiapkan sebelum terlaksananya kegiatan pelatihan.

Mempersiapkan segala keperluan merupakan bentuk kesiapan lembaga dalam pelaksanaan kegiatan. Oleh karena itu, dengan persiapan sudah matang dan siap akan memberikan dampak yang baik pada saat terlaksananya sebuah kegiatan.

e. Tahapan tindakan pertolongan

Pada tahapan ini, dilakukannya kegiatan pelatihan yang telah direncanakan. Pada kegiatan pertolongan ini dimaksud dengan melakukan kegiatan pelatihan yang telah direncanakan dan sesuai dengan kejuruan yang diminati. Para peserta harus melakukan kegiatan ini, guna untuk memperdalam pengetahuan, keahlian dan ketrampilan guna menjadi penolong untuk bekal dalam dunia kerja. Para instruksi juga dapat memberikan tindakan pertolongan berupa penyampaian materi pemilihan metode dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan memberikan contoh bagaimana cara untuk mempraktikkannya. Bahwasannya UPTD BLK Kabupaten Semarang melakukan pelatihan guna sebagai bekal pengetahuan, wawasan dan pengalaman untuk bekerja. Secara tidak langsung BLK memberikan pertolongan kepada masyarakat. Yang awalnya peserta tidak mempunyai keahlian dan ketrampilan kini para peserta yang sudah melakukan pelatihan mampu melakukan ketrampilan dan keahlian sesuai bidang kejuruan yang diampu serta mampu bekerja dan bertahan diri.

f. Tahapan pemutusan hubungan

Pada tahapan ini, para peserta akan diadakan uji kompetensi. Dimana peserta akan diuji terkait keahlian, ketrampilan dan pengetahuannya. Apabila para peserta tidak dapat menjawab dengan baik dan benar, akan dinyatakan tidak berkompeten serta tidak diberikan sertifikat dan tidak akan disalurkan keperusahaan yang telah melakukan kerja sama dengan BLK. Disetiap akhir pelatihan, para peserta harus mengisi kuesiner yang telah diberikan instruksi, biasanya dilakukan secara tertulis ataupun online. Kuesioner tersebut berisikan pertanyaan untuk bahan evaluasi, evaluasi ini berguna untuk mengukur tingkat

keberhasilan suatu kegiatan dan apabila ada yang belum baik akan di perbaiki. Oleh karena itu, sebelum ke tahapan pemutusan hubungan peserta diharapkan untuk menyerap dan mampu melakukan semua kegiatan yang telah diajarkan. Dan adanya pendampingan kepada para alumni peserta yang ingin bertanya atau konsultasi kepada instruksi terutama untuk alumni peserta yang membuka usaha pribadi. Bahwasannya pendampingan itu sangat penting bagi wirausaha pemula.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, peneliti melakukan analisis dan menemukan satu permasalahan dalam permasalahan pendampingan alumni. Bahwasanya tidak adanya pendampingan alumni setelah alumni menyelesaikan pelatihannya. Permasalahan konsultasi, promosi hingga bimbingan juga dilakukan mandiri oleh alumni tersebut. Apakah harus ada komunikasi terlebih dahulu jika ingin didampingi, atau pendampingan ini terjadi secara tidak merata.

Sebagaimana ditentukan oleh temuan penelitian, proses adapun proses pendampingan calon tenaga kerja melalui pelatihan hard skill di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023. Tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Sosialisasi

Kegiatan sosialisasi biasanya dilakukan sebelum terlaksananya kegiatan pelatihan kerja. Kegiatan sosialisasi ini rutin dilaksanakan pada setiap tahun ajaran baru. Tahapan sosialisasi merupakan tahapan pengenalan awal kepada masyarakat, agar masyarakat lebih mengenal jauh apa itu BLK dan mampu menarik peminat masyarakat sehingga masyarakat dapat bergabung untuk melakukan pelatihan kerja. Kegiatan sosialisasi ini biasanya dilakukan di Kecamatan, Kelurahan, Desa, Sekolah dan BKK.

Menurut Vander sosialisasi adalah proses interaksi sosial yang menyebabkan seseorang individu dapat mengenal cara berpikir,

berperasaan dan berperilaku sehingga membuatnya dapat berperan dalam kehidupan sekitarnya¹⁴⁴.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, Petugas lapangan UPTD BLK Kabupaten Semarang dalam kegiatan sosialisasi mampu berinteraksi dengan masyarakat serta mampu mengenalkan apa itu balai latihan kerja, manfaat melakukan pelatihan kerja, dan mampu mempengaruhi masyarakat. Dengan ini masyarakat akan berfikir dan terdapat ketertarikan untuk mengikuti pelatihan kerja. Sehingga masyarakat dapat bergabung dalam pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK.

2. Perkenalan

Perkenalan merupakan proses awal pada saat pertemuan. Perkenalan ini biasanya dilakukan pada minggu pertama pada saat pelaksanaan pelatihan kerja. Dalam tahapan ini, para peserta diharuskan saling megenal satu sama lain sehingga dapat memberikan informasi antar sesama peserta dan instruksi pelatihan. Adapun cara perkenalan dengan melakukan perkenalan secara bergantian

Pada tahapan perkenalan ini tidak hanya perkenalan diri saja, melainkan instruksi mulai memperkenalkan bidang kejuruan yang diampu. Mengapa mengenalkan bidang kejuruan juga dilakukan pada minggu pertama. Karena pelatihan kerja yang di selenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang lebih memperbanyak praktik serta mempunyai batasan waktu dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Dengan penyampaian materi dasar

¹⁴⁴ Thineza Ardea Pramesti et al., "Pendampingan Legalitas Umkm Nib Melalui Sistem Online Single Submission (Oss) Di Kelurahan Sananwetan, Sananwetan, Kota Blitar," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Patikala 2*, no. 1 (2022): 385–92. Hlm. 388

dilakukan pada minggu pertama dirasa lebih efektif, karena dapat mempersingkat waktu pelatihan.

Menurut Noesjirwan pengenalan diri merupakan langkah yang diperlukan orang untuk dapat menjalankan kehidupan ini secara efektif¹⁴⁵.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, Peserta pelatihan kegiatan pengenalan hanya dengan perkenalan secara bergilir, Sebaiknya cara perkenalan dapat dirubah menjadi lebih menarik. Sehingga dapat mendapat kesen tersendiri. Pada kegiatan perkenalan peserta mampu melakukan pengenalan terhadap peserta lainnya, instruksi, dan situasi. Dalam tahapan perkenalan tidak hanya perkenalan diri saja, namun juga terdapat pengenalan dan penjelasan dasar terkait kejuruan yang diambil.

3. Pendampingan saat pembelajaran dan pelatihan

Pada tahapan ini, para peserta pelatihan melakukan pembelajaran dan pelatihan. Dalam kegiatan pelatihan kerja ini lebih banyak praktik dari pada teori. Dengan memperbanyak praktik dapat membantu peserta pelatihan untuk lebih memahami kejuruan yang diampu, dapat menerapkan teori yang didapatkannya, dan dapat memberikan pengalaman lebih kepada peserta pelatihan. Penyampaian teori juga tetap dilakukan, apabila terdapat teori yang harus disampaikan atau perlunya pengulangan teori agar para peserta lebih paham dan dapat mengerti.

Menurut teori Edi Suharto (2005) menjelaskan bahwa dalam kegiatan pendampingan, orang yang didampingi diberikan

¹⁴⁵ Avin Fadilla Helmi, "Konsep Dan Teknik Pengenalan Diri," *Buletin Psikologi* 3, no. 2 (1995): 13–17. Hlm.13

pendidikan untuk membangkitkan kesadaran masyarakat terhadap apa yang mereka lakukan.¹⁴⁶

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, UPTD BLK mampu memberikan pembelajaran dan pelatihan secara optimal. Dengan cara memperbanyak praktik dapat mempermudah para peserta untuk lebih paham, menguasai serta dapat memberikan pengalaman lebih. Sehingga dapat meningkatkan kualitas calon tenaga kerja. Hal ini juga sesuai dengan tugas pokok Balai Latihan Kerja Bab II.

4. Pendampingan sebelum Uji Kompetensi

Dalam tahapan ini, para instruksi memberikan pembekalan materi dan mengulas cara praktik dalam setiap bidang kejuruan yang diampu. Selanjutnya, instruksi memberikan soal latihan uji kompetensi dan pengulangan praktik secara berulang disetiap harinya. Para peserta juga diminta untuk berlatih sesuai dengan target yang ditentukan serta adanya penjelasan terkait dengan apa saja yang harus dipersiapkan dan dilakukan pada saat uji kompetensi dilaksanakan. Namun terkadang terdapat peserta yang kurang dapat mengikuti. Instruksi akan memberikan pendampingan secara privat agar peserta tersebut mampu menyesuaikan dengan peserta lainnya. Dengan cara ini diharapkan dapat mempersiapkan para peserta pelatihan menjadi mandiri pada saat menghadapi uji kompetensi. Apabila peserta dapat menyelesaikan soal latihan uji kompetensi dan melakukan praktik sesuai target dengan baik, maka dapat dilihat peserta pelatihan mampu melakukan uji kompetensi dengan baik.

¹⁴⁶ Edi Suharto, "Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat," 2009. Hlm. 96

Pendampingan menurut Direktorat Bantuan Sosial adalah suatu proses untuk memberikan kemudahan yang diberikan pendampingan kepada klien dalam mengidentifikasi kebutuhan pemecahan suatu masalah serta mendorong dalam meningkatkan inisiatif dalam pengambilan keputusan sehingga dapat dicapainya suatu kemandirian¹⁴⁷

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, UPTD BLK Kabupaten Semarang mampu memberikan kemudahan kepada peserta berupa pengarahan, pembekalan materi dan pengulasan cara praktik, sehingga dapat menjadi bekal peserta dalam menghadapi ujian kompetensi. Peserta juga dapat merasakan kesigapan instruksi apabila terdapat peserta yang lemah segera mendapatkan pendampingan secara privat. Dengan adanya pemberian soal latihan dan praktek dengan cara ditarget dapat memberikan pengalaman terlebih dahulu, sehingga peserta tidak kaget pada saat uji kompetensi dilaksanakan.

5. Pendampingan saat Uji Kompetensi

Dalam tahapapan ini, para peserta harus mempersiapkan *Personal Hygiene* seperti menjaga kebersihan diri dan kesehatan diri. Dengan *Personal Hygiene* merupakan point penilaian K3. Dalam kegiatan uji kompetensi point penilaian meliputi ujian tertulis, ujian praktik unjuk kerja dan wawancara terkait kejuruan yang diambil. Sebelum para peserta melaksanakan uji kompetensi, para instruksi kejuruan memberikan pengarahan kepada peserta agar peserta dapat melaksanakan uji kompetensi dengan baik. Dengan adanya uji

¹⁴⁷ Yulianti, "Pendampingan Tutor Dalam Meningkatkan Motivasi Warga Belajar Pada Pembelajaran Kelas Malam (Studi Pada Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Cerdik Kota Tasikmalaya)."

kompetensi, peserta dapat mengembangkan sumber daya dan potensi diri.

Menurut Miftahulkhair pendampingan suatu proses untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, melalui kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri.¹⁴⁸

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, UPTD BLK mampu memberikan pengarahan terkait apa saja yang harus dipersiapkan. Seperti mempersiapkan saat uji kompetensi dapat dilihat dari para peserta yang mempersiapkan kesehatan diri, kebersihan diri dan keselamatan diri. Dengan adanya uji kompetensi ini dapat terlihat potensi yang dimiliki oleh para peserta.

6. Pendampingan Setelah Melakukan Uji Kompetensi

Pada tahapan ini para peserta diminta untuk menunggu hasil pengumuman uji kompetensi. Dan para instruksi tidak diperkenankan untuk mengikuti penilaian. Adapun keuntungan menjadi peserta berkompotensi yaitu mendapatkan sertifikat profesi, dimana para peserta pelatihan tersebut diakui kemampuannya pada suatu bidang kejuruan. Dengan adanya sertifikat tersebut dapat mempermudah mendaftarkan diri pada lowongan kerja terkait bidang yang dikuasai serta adanya penyaluran tenaga kerja. Dan untuk peserta yang tidak berkompoten tidak akan mendapatkan serifikat melainkan surat keterangan pernah melakukan pelatihan.

UPTD BLK Kabupaten Semarang juga memberikan pendampingan untuk alumni pelatihan. Pendampingan ini bertujuan untuk membantu para alumni untuk berkonsultasi terkait

¹⁴⁸ Indira Bayu, "Pendampingan Masyarakat Oleh Yayasan Patria Nusantara Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2004). Hlm. 3

alumni yang berwirausaha atau bekerja. Pendampingan ini hanya dilakukan di via Whatsapp saja. Namun pendampingan alumni tidak dapat dirasakan secara merata, masih banyak peserta yang tidak merasakan pendampingan tersebut. Para alumni juga melakukan promosi dan mencari jalan keluarnya sendiri.

Pendampingan dijelaskan dalam buku karya Gendro Salim (2014) yang berjudul *Effective Coaching*, metoring dijelaskan sebuah aktivitas bimbingan dari seseorang yang benar benar menguasai suatu hal dan membagikan ilmunya kepada orang-orang yang membutuhkan¹⁴⁹.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, UPTD BLK belum efektif dalam kegiatan pendampingan untuk para alumni. Pendampingan ini bertujuan untuk membantu para alumni apabila terjadi kesusahan. Namun pendampingan ini dirasa belum efektif. Masih terdapat sebagian peserta pelatihan yang belum mendapatkan pendampingan tersebut.

7. Evaluasi

Tahapan evaluasi rutin dilaksanakan pada saat akhir pelatihan. Evaluasi adalah sebuah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pada setiap kegiatan pelatihan kerja. Dalam tahapan evaluasi ini, para instruksi memberikan kuesioner kepada para peserta secara tertulis atau online. Para peserta diharuskan untuk mengisi kuesioner tersebut, karena dengan adanya kuesioner tersebut dapat membantu analisis tingkat keberhasilan pada setiap kegiatan.

Menurut M. Chabib Thoha evaluasi adalah suatu kegiatan terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu dengan

¹⁴⁹ Kinanti Eka Pertiwi, Jawoto Nusantoro, and Elmira Febri Darmayanti, "Analisis Dampak Pemberian Pembiayaan Modal Kerja Dan Pendampingan Usaha Pada Pertumbuhan Dan Keberlanjutan Usaha Nasabah Bank BTPN Syariah Kabupaten Lampung Tengah," *Fidusia: Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 7, no. 1 (2024). Hlm 83

menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan¹⁵⁰.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi, UPTD BLK Kabupaten Semarang melakukan evaluasi secara rutin setiap akhir pelatihan. Kegiatan Evaluasi ini berjalan setiap tahunnya. Evaluasi ini berguna sebagai tolak ukur keberhasilan kegiatan pelatihan kerja. Dengan adanya evaluasi dapat membantu menganalisis suatu permasalahan yang dialami pada saat kegiatan pelatihan kerja. Sehingga dengan evaluasi dapat memberikan kesimpulan serta langkah untuk mengubah suatu permasalahan menjadi lebih baik.

2. Analisis Hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023

Tujuan pendampingan adalah pemberdayaan. Pemberdayaan adalah sesuatu yang berdaya dan mempunyai kekuatan.¹⁵¹ Yang dimaksud dengan berdaya dan mempunyai kekuatan adalah seseorang yang berusaha untuk mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan kekuasaan sehingga dapat mempengaruhi kehidupan diri sendiri dan kehidupan orang lain.

Tujuan pendampingan pada hakikatnya mencakup 2 unsur utama yaitu menumbuhkan kemandirian dan partisipasi aktif¹⁵²

UPTD BLK Kabupaten Semarang merupakan lembaga Unit Pelaksanaan Teknis Daerah yang bertugas untuk menyelenggarakan pelatihan kerja untuk masyarakat yang belum mempunyai keahlian dan ketrampilan. Dengan adanya pelatihan kerja ini dapat membantu masyarakat untuk menggali potensi yang dimilikinya. Dengan mengikuti pelatihan kerja dapat menjadi bekal untuk

¹⁵⁰ Leni Fitrianti, "Prinsip Kontinuitas Dalam Evaluasi Proses Pembelajaran," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 10, no. 1 (2018): 89–102. Hlm. 91

¹⁵¹ Rahmi Alendra Yusiyaka and Ana Dwi Yanti, "Ecobrick: Solusi Cerdas Dan Praktis Untuk Pengelolaan Sampah Plastik," *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 5, no. 2 (2021): 68–74. Hlm 5

¹⁵² Muhammad Muhlis, Halaman", hlm. 28

bekerja maupun berwirausaha. Sehingga masyarakat mampu mandiri dan mampu mengenali kekurangan dan kelebihan diri sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan yang meliputi observasi dan wawancara, bagian ini mengulas hasil pendampingan calon tenaga kerja yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023. Perkembangan hasil calon tenaga kerja menunjukkan tanda bahwasannya peserta semakin berdaya. Hal ini dapat dilihat bahwasannya para alumni semakin mandiri dan mampu meningkatkan kualitas hidup mereka. Terdapat beberapa aspek perubahan kondisi calon tenaga kerja yang diperhatikan untuk menilai tingkat pemberdayaan pendampingan calon tenaga kerja, berikut diantaranya :

a. Peningkatan Pendapatan

Dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu masyarakat untuk menggali potensi yang dimiliki. Para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja merasakan perubahan yang positif. Seperti halnya Dias yang dulunya menganggur serta tidak mempunyai pendapatan kini, Dias mampu bekerja serta memiliki pendapatan Rp 3.000.000-Rp. 4.000.000 per bulan, Putri pengangguran dan tidak mempunyai penghasilan kini alumni tersebut menjadi wirausaha dan mendapatkan penghasilan yang setiap harinya kurang lebih Rp. 35.000-Rp. 500.000. Dan Iva yang dulunya tidak mempunyai penghasilan tambahan, kini Iva mendapatkan pendapatan tambahan Rp. 200.000-Rp.1.500.000 per bulan. Hal ini dapat digambarkan bahwa melakukan pelatihan kerja dapat merubah cara berfikir seseorang dan dapat memberikan perubahan dalam kehidupan seseorang.

Menurut Shaleh Kreativitas dalam pemanfaatan potensi tersebut berpotensi meningkatkan perekonomian dan pendapatan keluarga.¹⁵³

Berdasarkan hasil pengamatan yang meliputi observasi dan wawancara. Bahwasannya UPTD BLK mampu memberikan

¹⁵³ Agus, "Pemberdayaan". Hlm 18

perubahan yang sangat luar biasa. Para alumni mendapatkan bekal sesuai dengan bidang kejuruan yang dimintai, sehingga para alumni dapat bekerja dan berwirausaha. Serta mampu merubah keadaan mereka semakin mandiri dan menghasilkan penghasilan guna untuk bertahan hidup. Penghasilan ini didapatkan dari hasil bekerja dan berwirausaha. Hal ini dapat menjadi solusi dalam mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Semarang.

b. Peningkatan Penguasaan *Hard Skill*

Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Semarang tidak hanya diajarkan materi saja. Pelatihan ini juga lebih banyak praktik sehingga peserta dapat menerapkan secara langsung. Sehingga dapat membantu para peserta agar lebih paham dan lebih menguasai bidang kejuruannya. Dengan adanya praktik disetiap harinya, peserta dapat menguasai keahlian kejuruan dan mampu mempraktikan dan membenahinya. Dias, Putri, dan Iva merasa terbantu dengan adanya pelatihan ini. Dengan adanya pelatihan ini lebih memfokuskan pada suatu bidang tertentu, sehingga mereka dapat menguasai, memahami dan membenahinya.

Menurut Islami, menjelaskan *hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis berupa pengetahuan terkait desain dan keistimewaan produk, Mengembangkan seuai teknologi, mampu mengatasi permasalahan yang terjadi serta dapat menganalisis kegunaan produk.¹⁵⁴

Berdasarkan hasil pengamatan yang meliputi observasi dan wawancara. Bahwasannya dengan mengikuti pelatihan kerja peserta mampu membedakan dan tau cara penggunaannya. Dengan adanya praktik akan menambah pengalaman, penguasaan dan menjadi bekal untuk bekerja.

¹⁵⁴ Ayu Dia Puspita Sari, Jeaneta Rumerung, and Martine Lapod, "Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran* 4, no. 2 Agustus (2022): 25–37.

c. Penguasaan Pengetahuan Dalam Bidang Yang Di Ikuti

Dengan mengikuti pelatihan kerja tidak hanya dibekali keahlian saja namun instruksi memberikan pemahaman terkait wawasan dan pengetahuan. Dengan adanya pengetahuan ini, Dias, Iva dan Putri merasa terbantu karena pengetahuan ini dapat menjadi pedoman pada saat bekerja maupun berwirausaha. Pengetahuan juga dirasa diperlukan pada saat bekerja karena sebagai bekal dalam dunia kerja.

Menurut Mubarak menyatakan pengetahuan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.¹⁵⁵

Berdasarkan hasil pengamatan yang meliputi observasi dan wawancara. Bahwasannya dengan mengikuti pelatihan kerja dapat memberikan pengalaman dan pemahaman pengetahuan. Dengan adanya pengetahuan ini dapat dijadikan pedoman pada saat bekerja. Pengetahuan ini dapat diterapkan pada saat bekerja.

¹⁵⁵ Darsini Darsini, Fahrurrozi Fahrurrozi, and Eko Agus Cahyono, "Pengetahuan; Artikel Review," *Jurnal Keperawatan* 12, no. 1 (2019): 13. Hlm 97

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill Di Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang Tahun 2023, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pendampingan calon tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Semarang melalui beberapa tahapan *Pertama*, Sosialisasi. Petugas BLK melakukan proses pengenalan kepada masyarakat. *Kedua*, Perkenalan. Proses pengenalan antar peserta dan instruksi dan pengetahuan dasar terkait bidang kejuruan yang diminati. *Ketiga* Pendampingan saat pembelajaran dan pelatihan. Pada pelatihan kerja ini 20% teori 80% praktik dikarenakan waktunya sangat terbatas. *Keempat*, Pendampingan sebelum uji kompetensi. Instruksi memberikan latihan soal, serta meminta peserta untuk berlatih (praktik) sesuai dengan target yang ditentukan. Serta adanya pendampingan privat untuk peserta yang dirasa lemah dan kurang dapat mengikuti peserta lainnya. *Kelima*, Pendampingan saat uji kompetensi. Instruksi menekankan kepada peserta untuk mempersiapkan *personal hygiene* dan kesehatan. *Keenam* Pendampingan setelah melakukan uji kompetensi. Terdapat pendampingan setelah mengikuti pelatihan kerja, namun pendampingan ini dirasa kurang merata dan kurang efektif dan *Ketujuh*, Evaluasi. Sebagai tolak ukur keberhasilan serta untuk menganalisis apa saja yang perlu dibenahi.
2. Hasil pendampingan calon tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu *Pertama*, Ekonomi. Peserta dapat merubah keadaannya menjadi lebih baik, bekerja dan berwirausaha serta peserta mendapatkan penghasilan *Kedua*, *Skill* Dapat membantu peserta dalam kegiatan bekerja. dan *Ketiga*, Pengetahuan. Dapat menambah

wawasan peserta dan sebagai pedoman pengetahuan serta dapat diterapkan didunia kerja.

B. Saran

Sesudah dilakukannya penelitian mengenai Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Hard Skill Di Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Semarang Tahun 2023 peneliti memberi saran :

1. Untuk UPTD BLK Kabupaten Semarang, diharapkan lebih memperhatikan pendampingan untuk para alumni. Karena pendampingan untuk para pemula sangat dibutuhkan, dimana para pemula wirausaha membutuhkan pengarahan dan penjelasan. Terdapat 3 saran cara untuk mengatasi permasalahan pendampingan alumni ini. *Pertama*, Dibuatkan grub alumni yang ingin melakukan pendampingan, guna sarana berkonsultasi. *Kedua*, Adanya petugas khusus untuk melakukan pendampingan setelah melakukan pelatihan kerja. Dan *Ketiga*, Memberikan pelayanan khusus berupa nomer yang berguna sebagai sarana konsultasi serta harus tertera di media sosial BLK.
2. Untuk Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang, diharapkan harus berkomitmen apabila bersedia melakukan pelatihan kerja. Yang dimaksud dengan berkomitmen ini, melakukan kesanggupan untuk melakukan pelatihan kerja dari awal hingga akhir. Masih banyak masyarakat yang ingin bergabung dalam pelatihan kerja. Apabila dirasa kurang mantap lebih baik jangan dicoba. Hal ini sangat merugikan pihak BLK dan masyarakat yang ingin bergabung.
3. Untuk Alumni UPTD BLK Kabupaten Semarang, diharapkan para alumni berkomunikasi terlebih dahulu. Pendampingan ini juga sangat dibutuhkan bagi para alumni. Jika tidak ada komunikasi terlebih dulu dari para alumni. Para instruksi juga kurang mengerti siapasaja yang membutuhkan pendampingan setelah melakukan pelatihan. Oleh

karena itu, alumni melakukan komunikasi terlebih dahulu sehingga para instruktur mampu memberikan pengarahan dan pelayanan.

4. Untuk Masyarakat Kabupaten Semarang, diharapkan lebih sadar betapa pentingnya ketrampilan dan keahlian dalam dunia kerja. Dengan mengikuti pelatihan kerja dapat menjadi bekal untuk bekerja dan menjadi wirausaha. Dengan ini dapat memberdayakan masyarakat dan mengurangi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Gusti Bagus Ngurah Adi Putra, and Baiq Ismiwati. "Analisis Efektivitas Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Mataram." *Jurnal Konstanta* 2, no. 2 (2023).
- Ahmad Khoirudin. "Pendampingan PKK Dalam Mewujudkan Lingkungan Bersih Dan Sehat Di Desa Rejosari Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak." UIN Wlisongo Semarang, 2023.
- Anafarhanah, Sri. "Keutamaan Bekerja (Berproduksi) Dalam Islam." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 15, no. 30 (2016).
- Aprianto, Robertus Ricco. "Persepsi Mengenai Pelaksanaan Pelatihan Di UPTD BLK Kabupaten Semarang (Studi Kasus Peserta Pelatihan Keterampilan Salon)." UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG, 2019.
- Arini, Arini, and Maesaroh Maesaroh. "Analisis Kinerja Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi." *Journal of Public Policy and Management Review* 8, no. 2 (2019).
- Aulia, Khofifatul. "Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan," n.d.
- Azaliyatul, Jannah. "Konsep Dasar Belajar Aktif Dan Contoh Model Pembelajaran Inovatif." *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 2018.
- Azhar, Nanda Silviana. "Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Mecha Angga Cipta Di Purwakarta)." Universitas Komputer Indonesia, 2020.
- Bayu, Indira. "Pendampingan Masyarakat Oleh Yayasan Patria Nusantara Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2004.
- Bungi, Deden Tri Cahya, Mohammad Syafri Tuloli, and Tajuddin Abdillah. "Sistem Informasi Keterampilan Dan Keahlian Berbasis Android Pada UPTD Balai Latihan Kerja Provinsi Gorontalo." *Diffusion: Journal of Systems and Information Technology* 3, no. 1 (2023).
- Darsini, Darsini, Fahrurrozi Fahrurrozi, and Eko Agus Cahyono. "Pengetahuan; Artikel Review." *Jurnal Keperawatan* 12, no. 1 (2019).
- Data, Teknik Pengumpulan. "Observasi." *Wawancara, Angket Dan Tes*, n.d.
- Dharmawan, Mochamad Ricky Fajar, Maulana Rifai, and Dewi Noor Azijah. "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021." *Reformasi* 12, no. 1 (2022).
- Efendi, Yuli Kartika. "Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur." *Khazanah Pendidikan* 10, no. 2 (2017).
- Faroqi, Muhammad Muhlis. "Halaman Judul Pendampingan Masyarakat Berbasis

- Majelis Taklim,” n.d.
- Fitrianti, Leni. “Prinsip Kontinuitas Dalam Evaluasi Proses Pembelajaran.” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 10, no. 1 (2018).
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama, 2020.
- Helmi, Avin Fadilla. “Konsep Dan Teknik Pengenalan Diri.” *Buletin Psikologi* 3, no. 2 (1995).
- Hidayatunnisa, Shafina Isnayani. “Hubungan Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Dengan Tingkat Partisipasi Peserta Program Buruan Sae.” Universitas Siliwangi, 2024.
- Hutahaean, Haposan. “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhipendapatan Usaha Kecilmengah (Ukm) Masa Pandemi Covid 19 Di Kabupaten Deliserdang.” *Journal Economics and Strategy* 1, no. 1 (2020).
- Ifa, Khoirul, Neny Tri Indrianasari, and Fetri Setyo Liyundira. “Keterbukaan Perdagangan, Inflasi, Jumlah Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia.” *OECOMICUS Journal of Economics* 5, no. 1 (2020): 10–23.
- Indarthy, Anifah Widya, Abdul Malik, and Yudi Siswanto. “Desain Pelatihan Tata Boga Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pematang.” *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah* 8, no. 1 (2023): 70–86.
- Indonesia, Ikatan Akuntan. “Standar Akuntansi Keuangan,” 2021.
- Irfan, Syahrana. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café Kopickup Medan.” Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.
- Istiqomah, Nur, and Abdul Karim. “Tahun Pelajaran 2017/2018 Penggunaan Media Gambar Seri Untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Karangan Sederhana Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas V SD Islam NU Pungkuran.” In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 2018.
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. “Asisten Pembuat Pakaian,” n.d. <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/f2e1fc70-37fc-43aa-a6fc-76531899e78a/versions/1?previous=%2F>.
- . “Desainer Grafis Muda,” n.d. <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/29aff643-d8d6-450d-a9a8-994fb3bb06b4/versions/2>.
- . “Fillet Welder SMAW 2F/PB,” n.d. <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/b636b8c3-c42a-44af-981a-d95debc1a350/versions/3>.
- . “Menjahit Pakaian Wanita Dewasa,” n.d. <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/3b0b6f85-c640-4590-8587-50863c7eb23f/versions/3>.
- . “Pelatihan Service Sepeda Motor Konvensional,” n.d. <https://proglat.kemnaker.go.id/programs/50877ec5-e3bd-4a6a-b820-fd05dcba0469/versions/5>.

- _____. “Pembuatan Batik Tulis,” n.d.
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/58de3341-c73f-41e7-8e36-dc40468465b1/versions/5>.
- _____. “Pembuatan Roti Dan Kue.” Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Accessed June 1, 2024.
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/4f3bd2b8-f6a4-43b1-8aa9-3c87b9528a9b/versions/1>.
- _____. “Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional,” n.d.
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/0cf9c653-ab4c-4750-8a54-e06ae5f4ab24/versions/6?previous=%2F>.
- _____. “Tata Rias Kecantikan,” n.d.
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/53215319-daec-4d9d-a0ce-3ca279d9895c/versions/1>.
- _____. “Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi,” n.d.
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/b6941394-61b5-4ea5-94d5-854d0b30fabe/versions/1%0A>.
- Khafidatus, Sa'diyah. “Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Hard Skill Santri Di Pondok Pesantren Al-Hidayat Gerning Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran.” UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- Kurniawan, Rahmad. “Urgensi Bekerja Dalam Alquran.” *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)* 3, no. 1 (2019).
- Lasmini, Wayan L O H. “Upaya Mengembangkan Kemampuan Bina Diri Anak Autism Spectrum Disorder Melalui Metode Applied Behavior Analysis Di Slb Insan Madani Metro Tahun Ajaran 2021/2022.” Universitas Muhammadiyah Metro, 2022.
- Madani, Tuah. “Pendampingan Bank Sampah Teratai Putih Dalam Pengelolaan Kebersihan Lingkungan Dikelurahan Air Putih Kecamatan,” n.d.
- Maesyarah, Ami Ade. “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (Blk) Kalianda).” UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Martiana, Dwi Siska. “Upaya Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Menciptakan Tenaga Kerja Berkualitas (Studi Pada Program Pelatihan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya).” Universitas Siliwangi, 2023.
- Nasution, Anisah, and Mawaddah Irahm. “Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja:(Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidempuan).” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 1 (2024).
- Nona, Reyna Virginia, and Aji Sudrajad. “Pendampingan Usaha Kreatif Kripik Kelapa Pada Masyarakat Desa Watusipi Kecamatan Ende Utara Kabupaten Ende.” *Mitra Mahajana: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2021): 23–

30.

- Nurullaili, Shaliska. "Fenomena Pengangguran Terdidik Di Tengah Persaingan Dunia Kerja (Studi Kasus Di Desa Pringgadani Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo)." *Skripsi. Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 2019.
- Pertiwi, Kinanti Eka, Jawoto Nusantoro, and Elmira Febri Darmayanti. "Analisis Dampak Pemberian Pembiayaan Modal Kerja Dan Pendampingan Usaha Pada Pertumbuhan Dan Keberlanjutan Usaha Nasabah Bank Btpn Syariah Kabupaten Lampung Tengah." *Fidusia: Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 7, no. 1 (2024).
- Pramesti, Thineza Ardea, Roida Thufaila Azizah, Wahyu Nurbayzura, Krisna Azim Permana, Nafisa Dean Putri Aqila, Intan Sulistyowati, Tuhfatul Ahbab, Ayu Setyorini, Gagas Pandu Khrisna, and Safida Febriani. "Pendampingan Legalitas Umkm Nib Melalui Sistem Online Single Submission (Oss) Di Kelurahan Sananwetan, Sananwetan, Kota Blitar." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Patikala* 2, no. 1 (2022): 385–92.
- Putri, Veni Oktapiani, Muhammad Al Fathan, Hindun Neni Sari Pasaribu, and Deni Novianti. "ANALISIS IBS TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATENASAHAHAN." *Niagawan* 9, no. 3 (n.d.): 178–90.
- Riyadi, Agus. "Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa: Studi Pada Wisata Bledug Kuwu Di Desa Kuwu Kecamatan Keradenan Kabupaten Grobogan." *Lembaran Masyarakat: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 10, no. 1 (2024).
- Santoso, Budi. *Skema Dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Yayasan Terumbu Karang Indonesia, 2010.
- Sari, Ayu Dia Puspita, Jeaneta Rumerung, and Martine Lapod. "Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran* 4, NO. 2 Agustus (2022): 25–37.
- Sari, Devi Novita. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa." *Nusantara Journal of Economics* 3, no. 01 (2021): 39–49.
- semarangkab.bps.go.id. "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2020-2022." BPS Kabupaten Semarang, 2022. <https://semarangkab.bps.go.id/indicator/6/121/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>.
- Sudyantara, Smita Catur, Mila Diana Sari, and Susantriana Dewi. "Menumbuhkembangkan Semangat Kewirausahaan Siswa Melalui Peltihan Bisnis Di SMK PGRI Donorojo Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan." *PKM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 59–65.
- Suhandi, Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin. "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." *Jurnal Valuasi: Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 268–83.
- Suharto, Edi. “Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat,” 2009.
- Sukiman, S. “Fungsi Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Pengembangan Life Skill Remaja Di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung.” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.
- Trisnawati, Trisnawati. “Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu.” Universitas_Muhammadiyah_Mataram, 2022.
- Wijaya, Dicky Sulistiya Harta, and Syifa Pramudita Faddila. “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 3 (2023): 25–33.
- Wulandari, Virgianty Febri. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya.” *SIBATIK JOURNAL* 2, no. 1 (2022).
- Yanda, Fadhila Aulia, Sri Endang Saleh, and Sri Indriyani S Dai. “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi.” *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4, no. 2 (2022): 101–11.
- Yulianti, Yuli. “Pendampingan Tutor Dalam Meningkatkan Motivasi Warga Belajar Pada Pembelajaran Kelas Malam (Studi Pada Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Cerdik Kota Tasikmalaya).” Universitas Siliwangi, 2022.
- Yusiyaka, Rahmi Alendra, and Ana Dwi Yanti. “Ecobrick: Solusi Cerdas Dan Praktis Untuk Pengelolaan Sampah Plastik.” *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 5, no. 2 (2021): 68–74.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1

Wawancara

Pertanyaan yang akan diajukan kepada Kepala Instruksi BLK Kabupaten Semarang

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya BLK Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana visi dan misi dari BLK Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana cara perekrutan peserta pelatihan di BLK Kabupaten Semarang?
4. Apakah BLK Kabupaten Semarang bekerja sama dengan perusahaan untuk menyalurkan tenaga kerja bagi peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan ?
5. Dari mana sumber dana yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan ?
6. Bagaimana proses pendampingan peserta pelatihan ?
7. Kurikulum apa yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kabupaten Semarang?
8. Apa yang diharapkan oleh BLK Kabupaten Semarang kepada peserta setelah mengikuti pelatihan?
9. Apakah menerima pelatihan untuk masyarakat yang berkebutuhan khusus?
10. Apakah ada pendampingan bagi alumni peserta?

Pertanyaan yang akan diajukan kepada Peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Semarang

1. Apa alasan mengikuti pelatihan kerja ?
2. Mengapa memilih pelatihan kerja di BLK Kabupaten Semarang?
3. Apakah sarana dan prasarana telah cukup dan mampu mendukung adanya pelatihan ini?
4. Mengapa anda memilih jurusan (garment, boga dan lain lain)? Jelaskan?
5. Apa yang kamu cari dalam kegiatan pelatihan kerja ini?

Pertanyaan yang akan diajukan kepada Alumni peserta Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Semarang

1. Apa alasan mengikuti pelatihan kerja ?
2. Mengapa memilih pelatihan kerja di BLK Kabupaten Semarang?
3. Adakah perubahan dalam diri anda setelah mengikuti pelatihan kerja di BLK Kabupaten Semarang? Jelaskan?
4. Apakah sarana dan prasarana telah cukup dan mampu mendukung adanya pelatihan ini?
5. Apakah dengan adanya pelatihan ini dirasa dapat membantu dalam dunia kerja?
6. Mengapa anda memilih jurusan (garment, boga dan lain lain)? Jelaskan?
7. Apakah ada pendampingan setelah mengikuti pelatihan?
8. Apakah Pendampingan dirasa dibutuhkan untuk wirausaha pemula?

Lampiran 1. 2

Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Dengan Instruksi UPTD BLK Kabupaten Semarang

Nama : Yulia Permatasari R, S. Pd

Usia : 30 Tahun

Hari/Tanggal/Tempat : Rabu 08 Mei 2024/ Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana sejarah singkat berdirinya BLK Kabupaten Semarang?	UPTD BLK Kabupaten Semarang mulai beroperasi sejak tahun 2008. Pada awal berdirinya UPTD BLK Kabupaten Semarang hanya memiliki 4pelatihan yaitu kejuruan menjahit, kejuruan otomotif mobil, kejuruan otomotif sepeda motor dan kejuruan las listrik dan karbit.
2.	Bagaimana visi dan misi dari BLK Kabupaten Semarang ?	Visi : Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja di Kabupaten Semarang. Misi UPTD BLK Kabupaten Semarang : 1. Mengadakan pelatihan-pelatihan yang berbasis kompetensi.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Semarang. 3. Memperbanyak praktek di banding teori dengan perbandingan 80% praktek dan 20% teori. 4. Mengadakan uji kompetensi diakhir pelatihan untuk mengukur kemampuan peserta pelatihan. 5. Menyalurkan para lulusan peserta pelatihan sebagai tenaga kerja yang siap kerja ke perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang.
3.	<p>Bagaimana cara perekrutan peserta pelatihan di BLK Kabupaten Semarang?</p>	<p>Pendaftaran bisa dilakukan secara online dan offline. Adapun persyaratan pendaftaran yang harus dilengkapi seperti</p> <p><i>Pertama</i>, Minimal berusia 17 tahun.</p> <p><i>Kedua</i>, Pas foto background merah ukuran 3x4 (4 lembar).</p> <p><i>Ketiga</i>, Fotokopi KTP atau KK (2 lembar)</p> <p><i>Keempat</i>, Fotokopi Ijasah terakhir (2 lembar).</p> <p><i>Kelima</i>, Memiliki e-mail dan nomor whatsapp aktif.</p> <p><i>Keenam</i>, Bukan status sebagai pelajar.</p> <p>dan <i>Ketujuh</i>, Tidak sedang bekerja</p> <p>Selanjutnya peserta akan melakukan tes seleksi. Tes potensi akademik 60 soal. Setelah selesai mengerjakan soal tes Potensi akademik, peserta melakukan wawancara. Pada tahapan wawancara bisa dinilai siapa yang bersungguh sungguh untuk bergabung pelatihan kerja.</p>

4.	Apakah BLK Kabupaten Semarang bekerja sama dengan perusahaan untuk menyalurkan tenaga kerja untuk peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan ?	UPTD BLK Kabupaten Semarang melakukan hubungan kerja sama guna untuk menyalurkan tenaga kerja bagi peserta pelatihan. Perusahaan yang bekerja sama pada saat ini yaitu perusahaan garment PT. Sam sam Jaya dan PT. Inti Sukses Garmindo. Mengapa perusahaan garment ? karena permintaan tenaga kerja lebih banyak. Dan untuk pelatihan lain belum ada penyaluran tenaga kerja. Biasa pada kejuruan lain itu sebagai bekal untuk berwirausaha. Namun, jika ada lowongan pekerjaan pasti kita beritahu.
5.	Dari mana sumber dana yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan ?	(APBD) Anggaran Pendapatan dan Badan Negara Indonesia (Dana Dekonsentrasi), Anggaran Pendapatan dan Badan Negara Indonesia (APBD) Kabupaten Semarang dan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) menjadi sumber dana dalam membantu proses pelatihan.
6.	Bagaimana proses pendampingan peserta pelatihan ?	Proses pendampingan dimulai dari kegiatan sosialisasi, dengan kegiatan ini mampu mengenalkan dan dapat menarik perhatian masyarakat. Selanjutnya perkenalan, perkenalan ini biasanya dilakukan pada minggu pertama selanjutnya. Ada pelatihan, pelatihan kerja disini lebih banyak praktik ketimbang teori. Karena waktunya terbatas. Selanjutnya ada uji kompetensi, dimana para peserta akan di uji bagaimana dia menyerap ilmu pada saat pelatihan. Pada uji kompetensi ini yang menilai itu bisa asesor dan instruksi lain. Instruksi dari blk sendiri tidak diperkankan untuk melakukan penilaian.
7.	Kurikulum apa yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Kabupaten Semarang?	Kurikulum yang kita pakai itu kurikulum SKKNI sesuai dengan BPVP Semarang
8.	Apa yang diharapkan oleh BLK Kabupaten Semarang kepada peserta setelah mengikuti pelatihan?	Dengan adanya pelatihan kerja ini semoga dapat membantu masyarakat untuk menggali potensi yang dimiliki. Sehingga masyarakat dapat meningkatkan kualitas diri. Dan yang terpenting dapat membantu masyarakat sebagai bekal dalam dunia

		pekerjaan. Serta dapat mengurangi pengangguran
9.	Apakah menerima pelatihan untuk masyarakat yang berkebutuhan khusus?	UPTD BLK Kabupaten Semarang pada tahun 2023 telah disediakan pelatihan bagi masyarakat disabilitas. Pelatihan yang khususkan untuk para disabilitas pada saat ini baru pelatihan batik tulis.
10.	Apakah ada pendampingan bagi alumni peserta?	Pendampingan alumni ada. Namun hanya melayani via wa. Namun apabila para alumni menghubungi atau bertemu terus konsultasi atau bertanya pasti kita jawab sepenuh hati.

Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Dengan Peserta UPTD BLK Kabupaten Semarang

Nama : Yanti

Usia : 40 Tahun

Hari/Tanggal/Tempat : Rabu 08 Mei 2024/ Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa alasan mengikuti pelatihan kerja ?	Untuk mencari pengalaman dan sebagai tempat untuk pelatihan
2.	Mengapa memilih pelatihan kerja di BLK Kabupaten Semarang?	Karna di BLK ini banyak sekali kejuruan, terhubung yang pelatihan yang saya minati ada. Ya saya melakukan pelatihan di BLK ini. Aksesnya juga mudah, gratis dan dekat rumah.
3.	Apakah sarana dan prasarana telah cukup dan mampu mendukung adanya pelatihan ini?	Fasilitasnya lengkap dan dirasa cukup untuk mendukung pelatihan yang ada. Saya melakukan kejuruan disini semua fasilitas sudah siap dan tinggal pakai
4.	Mengapa anda memilih jurusan (garment, boga dan lain lain)? Jelaskan?	Saya mengambil kejuruan Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa. Karena sebagai bekal saya nanti untuk mencari penghasilan. Pengennya keluar dari sini mau buka usaha jahit dirumah biar ada penghasilan. Dengar mengikuti pelatihan ini menjadi beka saya untuk kedepannya

5.	Apa yang kamu cari dalam kegiatan pelatihan kerja ini?	Pengalaman dan Pengetahuan. Di BLK inikan sangat singkat ya waktunya. Walaupun singkat kami sebagai peserta juga mendapatkan pengalaman dan pengetahuan. Ya alhamdulillah yang dulunya bekum paham sekarang paham. Karena disini setiap harinya ada pengulangan dan paraktik. Dengan adanya pengulangan disetiap harinya dapat membantu saya untuk mengingat dan cara praktiknya.
----	--	---

Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Dengan Alumni UPTD BLK Kabupaten Semarang

Nama : Yanti

Usia : 40 Tahun

Hari/Tanggal/Tempat : Rabu 08 Mei 2024/ Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa alasan mengikuti pelatihan kerja ?	Mencari pengalaman dan untuk mengasah potensi yang saya miliki.
2.	Mengapa memilih pelatihan kerja di BLK Kabupaten Semarang?	Karena jurusan yang saya inginkan ada di BLK Kabupaten Semarang. Terus juga pelatihan disini gratis. Saya melihat peluang bahwasannya dengan mengikuti pelatihan akan semakin terasah potensi saya dan menjadi tambah berpengalaman.
3.	Apakah sarana dan prasarana telah cukup dan mampu mendukung adanya pelatihan ini?	Pada saat saya pelatihan, dirasa semua peralatan fasilitas lengkap, sudah disediakan dan para peserta tinggal pakai saja.
4.	Apakah dengan adanya pelatihan ini dirasa dapat membantu dalam dunia kerja?	Sangat sangat membantu, dengan adanya pelatihan ini menjadikan saya lebih berpengalaman. Setelah saya melakukan pelatihan saya kembangkan lagi potensi saya dengan cara berwirausaha. Saya membuka jasa make up dan nail art. Dengan adanya pelatihan ini juga memberikan dampak yang positif.

5.	Mengapa anda memilih jurusan garment, boga dan lain lain) Jelaskan?	Saya mengikuti kejuruan tata rias, ya karna saya berminat dan tertarik lagi pula saya suka merias suka dandan. Maka dari itu saya mau cari cari pengalaman. Bagaimana dari kesukaan saya menjadi cuan
6.	Apakah ada pendampingan setelah mengikuti pelatihan?	Untuk saat ini saya tidak pernah didampingi ya. Dan sekarang tidak ada komunikasi lagi. Selesai pelatihan ya sudah. Saya juga kembangkan sendiri usaha saya, saya promosikan sendiri semisal ada kesusahan ya saya mencari jalan keluar sendiri.
7.	Apakah Pendampingan dirasa dibutuhkan untuk wirausaha pemula?	Bagi saya ya butuh. Kalau ada pendampingan kan enak kalau ada kesulitan atau konsultasi juga bisa komunikasikan.
8.	Adakah perubahan dalam diri anda setelah mengikuti pelatian kerja di BLK Kabupaten Semarang? Jelaskan?	Semakin berpengalaman dan menambah pengetahuan ya mba. Yang awalnya hanya tau apa saja yang dibutuhkan saat make up kini semakin tau bagaimana tekniknya, perpaduan warna yang cocok. Dan cara penerapan nya secara baik dan benar. Saya merasa potensi saya semakin terasah.

Lampiran 1. 3

Dokumentasi



Wawancara Dengan Instruksi UPTD BLK Kabupaten Semarang



UPTD BLK Kabupaten Semarang



Proses Penjemuran Batik Tulis


PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN SEMARANG
 JL. ERLANGGA, LANGENSARI TELP & FAX (024) 8926794
 UNGARAN BARAT - 50518

SURAT KETERANGAN
 Nomor: 0480/ S.KET/IX/BLK/2024

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IMAM SISWANTO, S.E
 Jabatan : Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang
 Alamat : JL. Erlangga, Langensari, Kec. Ungaran Barat, Kab. Semarang

Menerangkan:

Nama : SHOFIATUL KHASANAH
 NIM : 2001046058
 Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi Islam
 Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang

Bahwa mahasiswa tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang dengan penelitian berjudul "Pendampingan Calon Tenaga Kerja Melalui Pelatihan *Hard Skill* Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Semarang Tahun 2023". Kegiatan ini dilaksanakan sesuai dengan surat nomor: 216/Un.10.4/KM.05.01/05/2024 dari UIN Walisongo Semarang tanggal 08 Mei 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 19 September 2024


IMAM SISWANTO, S.E
 NIP. 19661225 199303 1 009

Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian Di UPTD BLK Kabupaten Semarang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Shofiatul Khasanah
NIM : 2001046058
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Email : shofiatulka2307@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. RA Annur Babadan
2. SDN Langensari 04
3. SMP Bina Insani
4. SMA Bina Insani