

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Upaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upaya adalah usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu tujuan, memecahkan masalah, mencari solusi, berusaha (Indrawan, 2010, hlm 568). Maksudnya adalah untuk mencapai tujuan perlu adanya upaya atau usaha untuk mencapainya atau suatu perubahan yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa upaya merupakan bagian dari peran yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Peran menurut *terminology* merupakan sikap yang diharapkan dari orang-orang dalam masyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut “*role*” yang definisinya adalah “*person’s task or duty in undertaking*”. Artinya “tugas atau kewajiban pribadi dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran didefinisikan sebagai seperangkat sikap yang diharapkan dari orang-orang yang hidup dalam masyarakat. Peran di sisi lain adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. (Syamir, 2014, hlm 86)

Menurut Lantaeda (2017, hlm 14) peran adalah posisi (status) yang dinamis, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan serta ketika seseorang memenuhi hak dan kewajibannya, dia memenuhi peran tersebut. Setiap orang memiliki karakteristik berbeda dalam mengerjakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab. Dalam suatu organisasi yang diberikan oleh setiap organisasi atau lembaga.

Menurut Soekanto (2012, hlm 212) pengantar buku yang berjudul sosiologi menjelaskan konsep peran sebagai aspek dinamis dari kedudukan (status). Menurut Sutarto (2009, hlm 138) menyebutkan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- 1) Konsepsi peran, yaitu: kepercayaan seseorang tentang apa yang harus dikerjakan dalam situasi tertentu.

- 2) Ekspektasi peran, yaitu: seseorang dalam posisi tertentu yang diharapkan dalam bersikap.
- 3) Pelaksanaan peran, yaitu: perilaku nyata seseorang dalam posisi tertentu, ketika ketiga komponen ini berjalan bersama, interaksi sosial akan terlaksana terus menerus dan lancar.

Adapun peran dapat dibagi menjadi tiga peran menurut Menurut Ahmadan (2017, hlm 30) yaitu sebagai berikut:

- 1) Peran Aktif : Peran aktif adalah suatu posisi yang diberikan yaitu aktivis kelompok, pengurus, pejabat dan lain sebagainya berdasarkan posisinya dalam kelompok.
- 2) Peran kontribusi : Peran kontribusi adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya, yang kontribusinya sangat berguna untuk kelompok itu sendiri.
- 3) Peran Pasif : Peran pasif adalah gabungan dari anggota kelompok yang pasif, yaitu dimana anggota kelompok menahan diri untuk tidak memberikan kesempatan kepada 3 fungsi lain dalam kelompok untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat dalam pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa upaya penyelesaian masalah melalui tindakan, sikap atau perilaku yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang memiliki kedudukan tertentu dan tindakannya berdasarkan peraturan, dan tujuan yang ditetapkan dan disepakati, yang hasilnya terlihat di masyarakat. Dalam penelitian ini ditekankan pada bagaimana BLK(Balai Latihan Kerja) yang peranan serta upayanya diharapkan dapat memberikan pengaruh bagi masyarakat dalam hal pengembangan sikap, pengetahuan, serta keterampilan untuk mempersiapkan masyarakat yang siap kerja.

2.1.2 Balai Latihan Kerja

1) Pengertian Balai Latihan Kerja

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 yang mendeskripsikan tentang Balai Latihan Kerja yang disingkat BLK, adalah suatu tempat untuk menyelenggarakan proses pelatihan kerja untuk seseorang yang ingin memiliki keterampilan dan dapat bekerja. Sehingga dengan adanya pelatihan

ini seseorang mengikuti pelatihan dapat memiliki jenis keterampilan kerja tertentu yang digunakan untuk menambah pengetahuan dirinya sendiri untuk memasuki pasar kerja atau berwirausaha sendiri (Yulzain, 2019, hlm14).

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah suatu penyelenggara pendidikan non formal yang berfokus pada pelatihan kerja bagi masyarakat agar setelah menempuh pendidikan formal bisa mendapatkan kompetensi dan kesiapan kerja baik untuk digunakan dalam dunia kerja ataupun mendirikan usaha sendiri (Fitriani, 2021, hlm 56-61).

Balai Latihan Kerja atau disingkat menjadi BLK adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap provinsi. UPT ini merupakan tempat untuk menyelenggarakan pelatihan bagi Individu, sekolah, lembaga masyarakat, dan instansi pemerintah serta swasta. Balai Latihan Kerja mempunyai tujuan utama yaitu untuk memiliki keterampilan serta meningkatkan pengetahuan seseorang agar terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui pelatihan dan dengan pelatihan ini diharapkan mampu mempersiapkan seseorang sebelum memasuki dunia kerja ataupun dapat berinovasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan.

2) Karakteristik Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki fitur dan keunggulan untuk meningkatkan program pelatihan bagi peserta pelatihan. Beberapa karakteristik dari Balai Latihan Kerja adalah: (Sumini, 2018, hlm 76)

- a) Balai Latihan Kerja merupakan tempat berkumpulnya masyarakat untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan gagasan, prakarsa, aspirasi dan kesempatan kerja yang diinginkan.
- b) Balai Latihan Kerja bertanggung jawab atas manajemen teknis di bawah pemerintah pusat Kementerian Tenaga Kerja dan melakukan pekerjaan teknis di bawah arahan dari pusat.

3) Program Pelatihan Balai Latihan Kerja

Menurut Sukiman (2020, hlm 19-20) Untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan keterampilan yang dimiliki peserta didik, Balai Latihan Kerja memiliki program pelatihan yang dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- a) Program reguler, Program reguler didukung penuh oleh pemerintah sehingga pelatihan tidak dipungut biaya apapun. Waktu pelatihan 480 jam, ditambah dengan praktik di perusahaan (magang) sekitar 1 sampai 2 bulan.
- b) Program pelatihan mandiri, Program pelatihan ini dilakukan atas permintaan masyarakat atau pihak ketiga yang biaya pelatihannya ditanggung oleh peserta pelatihan atau pihak ketiga yang bertanggung jawab atas pelatihan tersebut. Pelatihan ini ditandai dengan adanya kesepakatan kemitraan antara peserta, instruktur dan pihak ketiga. Durasi pelatihan sekitar 80-480 jam atau sesuai kesepakatan di awal perjanjian.
- c) Program pelatihan kejuruan, Program pelatihan ini dirancang untuk menghadapi mereka yang telah lulus sekolah menengah atas muda di tingkat yang sama yang tidak dapat melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi. Program ini menawarkan pelatihan profesional selama satu tahun dengan biaya rendah dan ditujukan untuk lulusan yang profesional di bidangnya dan siap menghadapi dunia kerja.

4) Fungsi dan Tujuan Balai Latihan Kerja

a) Fungsi

Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia, termasuk unit-unit pelatihan dan mendukung tenaga kerja potensial yang siap bekerja, berkualitas dan mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya, membuka usaha sendiri dan mengurangi pengangguran serta memperluas lapangan kerja. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja yang dapat memenuhi kegiatan pelatihan tenaga kerja, Balai Latihan Kerja dianggap sebagai lembaga yang cocok untuk mengatasi pengangguran dan mengurangi kesenjangan sosial di masyarakat (Hastomo, 2015, hlm 10).

Menurut Miftah (2020, hlm 134-135) Peran BLK memiliki kegunaan ganda. Yang Pertama adalah Unit Pelatihan untuk pencari kerja dan yang kedua adalah unit pelatihan percontohan untuk lembaga pelatihan swasta. Sedangkan dalam Inpres No.15 tahun 1974, pelatihan dapat dirumuskan sebagai berikut : Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi di luar sistem pendidikan saat ini,

dalam waktu yang relatif singkat, dan menggunakan metode yang lebih menekankan pada praktik dari pada teori yang dibutuhkan oleh pencari kerja yang sangat dibutuhkan oleh pencari kerja karena pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja. Peralatan pelatihan dan pendidik yang bersertifikat serta berkualitas, menjadikan Balai Latihan Kerja sebagai jembatan yang sangat berguna dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai jenis pelatihan. Bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan memiliki keterampilan, sehingga dapat memenuhi permintaan calon tenaga kerja dari peserta lulusan pelatihan.

b) Tujuan

- (1) Tenaga kerja pedesaan dan kota menjadi tenaga kerja yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
- (2) Pengembangan usaha dan kesempatan kerja secara umum.

Balai Latihan Kerja adalah tempat yang berfungsi sebagai tempat latihan dengan fungsi membangun keterampilan dan mempersiapkan seseorang memasuki dunia kerja. (Hidayat, 2017, hlm 58).

Diklat BLK tidak mensyaratkan peserta diklat untuk menjadi tenaga kerja, karena dengan keahliannya peserta diklat dapat membuka usaha dan menciptakan lapangan kerja, sehingga BLK dapat menjadi penggerak untuk mengurangi banyaknya pengangguran. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi serta berkualitas merupakan faktor pendukung dalam menciptakan lapangan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan pemberi kerja, Salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja adalah dengan pengembangan keterampilan.

5) Pelatihan Kerja

a) Pengertian

Menurut Veithzal (2015, hlm 50) pelatihan berarti suatu proses dimana perilaku seorang karyawan diubah secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas personal guna memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Menurut Rachmawati (2008, hlm 110) pelatihan adalah tempat dimana karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah kegiatan menyeluruh yang memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, kedisiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu menurut tingkat dan kegiatan kualifikasi profesional.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana pengembangan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dapat digunakan atau diterapkan di dalam suatu pekerjaan.

b) Tujuan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengubah perilaku peserta pelatihan agar program pelatihan dirancang sedemikian rupa sehingga benar-benar menghasilkan manfaat sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan. Berdasarkan Meldona (2009, hlm 234-236) tujuan umum pendidikan adalah mengembangkan keterampilan agar pekerjaannya dapat dilakukan dengan cepat dan efisien, mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat dilakukan secara rasional, menumbuhkan sikap yang mengarah pada kemauan untuk bekerja. Tujuan pelatihan sebagai berikut:

- (1) Peningkatan produktivitas seseorang yang bekerja tidak memuaskan karena kurangnya kualifikasi, maka dapat mengikuti kursus pelatihan untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Memperbarui keterampilan tenaga kerja sejalan dengan perkembangan teknologi. Dalam menghadapi perubahan modern, pendidik harus memastikan bahwa tenaga kerja mengikuti perubahan teknologi baru.
- (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten secara profesional. Beberapa individu masih belum memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “profesional”, artinya tidak dapat memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

c) Ciri-Ciri Pelatihan

Menurut (Simamora, 2004, hlm 257) Ciri pelaksanaan pelatihan yang efektif untuk menyesuaikan pembiayaan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Pelatihan tersebut memiliki beberapa kualitas yang baik. Dalam pelatihan terdapat beberapa ciri-ciri yang baik antara lain:

- (1) Ciptakan kegiatan pembelajaran dimana setiap waktu pelatihan memperkuat, pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran.
- (2) Meningkatkan dan memodifikasi keterampilan dan lebih banyak berurusan dengan aspek psikomotorik atau kemampuan melakukan sesuatu.
- (3) Dalam latihan, praktik adalah yang terpenting, setiap peserta harus memiliki kesempatan latihan sebanyak mungkin. Praktik adalah upaya penerapan ilmu pengetahuan dalam bentuk pelatihan yang diberikan kepada individu.
- (4) Materi yang diberikan hanya membahas satu aspek (spesifik) dari keahlian yang akan dicapai “tepat waktu”.

d) Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan yang akan diberikan harus selalu memperhatikan bagaimana model pelatihan dapat menjamin proses pembelajaran yang efektif. Menurut Widodo (2015, hlm 86), jenis pelatihan yang biasa dilaksanakan dalam organisasi adalah:

(1) Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)

On the job training (OJT) adalah proses terorganisir yang mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja, dan sikap karyawan. Pelatihan dalam kerja adalah pelatihan di tempat kerja di mana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melakukannya sendiri di tempat kerja, dan pada prinsipnya setiap pekerja dapat menerima pelatihan di tempat kerja.

(2) Magang

Proses penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk memecahkan masalah nyata di lapangan.

(3) Pelatihan di Luar kerja (*of the job training*)

Pelatihan ini akan diselenggarakan dilokasi terpisah. Program pelatihan ini memberi individu keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk bekerja paruh waktu.

(4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya

Pelatihan dimana peserta dilatih dalam simulasi realistis dengan menggunakan peralatan yang digunakan untuk pekerjaan, hal ini dilakukan di ruangan tersendiri atau terpisah (*vestibule*).

(5) Simulasi Kerja

Proses pelatihan adalah membuat suatu kejadian atau situasi seperti yang sebenarnya, karyawan akan diminta untuk merasakan situasi tersebut saat bekerja.

6) Proses Pelatihan Balai Latihan Kerja

Menurut Abdurrokhman (2011, hlm 8) pelatihan adalah suatu proses memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap baru yang mempersiapkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sekarang atau yang akan menjadi bagiannya di masa depan, tentang pengembangan dan peningkatan individu dan organisasi di tempat kerja. Menurut Hamalik (2000, hlm 20) Pelatihan Kerja adalah pelatihan yang secara sadar dilakukan oleh tenaga kerja profesional dan bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga peserta pelatihan dapat mempersiapkan seseorang untuk memulai kehidupan profesionalnya atau mendirikan usaha sendiri.

Tahapan penyelenggaraan pelatihan dapat dilakukan dengan mengikuti manajemen pelatihan. Menurut Haris (2009, hlm 50) manajemen pelatihan adalah pengelolaan program pelatihan yang meliputi penentuan kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan dan pembuatan metode pelatihan, penyiapan materi pelatihan, penyampaian pelatihan, termasuk evaluasi pelatihan dan identifikasi hasil penelitian. Manajemen pelatihan yang selalu terlibat langsung dalam setiap kegiatan pelatihan, kegiatan pelatihan merupakan suatu siklus kegiatan yang berkesinambungan, analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, penyusunan materi pelatihan, penyampaian pelatihan, Evaluasi dan hasil pelatihan. Menurut Widodo (2021, hlm 25-28) Hal-hal yang perlu dilaksanakan adalah sebagai berikut :

a) **Perencanaan Pelatihan**

Dibentuk dan disusun berdasarkan standar kompetensi kerja, analisis yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan mengumpulkan informasi tentang kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diperbaiki melalui pelatihan.

rencana pelatihan dibuat dan diselenggarakan berdasarkan standar kemampuan kerja dengan kegiatan sebagai berikut :

(1) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan membantu pengambil keputusan menentukan apakah pelatihan dapat menjadi solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tenaga kerja atau produksi atau bakat. Proses perencanaan pelatihan melibatkan pembuatan dan penetapan konsep pelatihan, termasuk perencanaan tempat, jadwal, media, metode, fasilitator, kurikulum, materi, dan pengelola.

(2) Perumusan Kebutuhan Pelatihan

Perumusan kebutuhan pelatihan dirumuskan sebagai berikut oleh penyelenggara sebelum pelatihan dilaksanakan:

- (a) Menyusun Kurikulum, kurikulum dalam pengembangan kurikulum di susun menurut mata pelatihan, kurikulum dibuat secara rinci dalam matriks yang meliputi hasil belajar, materi pokok, sub materi, metode, media, alat dan waktu.
- (b) Metode pelatihan, ditentukan sesuai dengan peserta yang akan mengikuti pelatihan atau yang akan dilatih, berupa kegiatan/metode meliputi ceramah, diskusi, *brainstorming*, simulasi, studi kasus, latihan praktik, magang, *role play*, dan penugasan.
- (c) Bahan ajar yang digunakan dalam proses pembelajaran meliputi modul yang sesuai dengan jenis dan tingkat pelatihan, disusun menurut tujuan pelatihan, hasil belajar dan indikator hasil belajar.
- (d) Tentukan jumlah jam latihan, jam latihan ditentukan berdasarkan pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan prosedur dan jumlah ulangan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu unit keterampilan, dan jumlah ulangan yang diperlukan latihan sampai peserta pelatihan berkompeten.

(e) Evaluasi pembelajaran dilakukan dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.

b) Pelaksanaan Pelatihan

Kegiatan ini menjelaskan tentang proses pelatihan, unsur-unsur pelatihan, metode dan pengajaran. Dimulai dengan pengenalan, proses pembelajaran, dan penilaian.

Pelaksanaan pelatihan adalah pengimplementasian dari perencanaan dan pelaksanaan pelatihan meliputi :

(1) Persiapan Pelatihan

Pada tahap persiapan pengelola pelatihan memastikan sudah terdapat kriteria calon peserta, jadwal pelaksanaan pelatihan, mempersiapkan staf pengelola pelatihan dan instruktur lainnya, bahan ajar dan alat bantu berlatih, pola pelatihan, prasarana dan sarana pelatihan, dan pembiayaan.

Proses pelatihan tidak hanya melibatkan warga belajar atau peserta pelatihan, tetapi mengenai, instruktur pelatihan, tempat pelatihan, serta dana yang akan di gunakan, maka pelaksanaan pelatihan perlu melibatkan 10 patokan karena dapat menjelaskan secara rinci apa saja hal yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan sehingga pelaksanaan pelatihan dapat digambarkan secara jelas dan mengetahui apa saja yang perlu dipersiapkan serta dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pelatihan.

(2) 10 patokan DIKMAS menurut Kamil (2009, hlm 59)

(a) Warga Belajar

Anggota masyarakat yang ikut dalam suatu kegiatan pembelajaran dan sebatas penerima tidak menjadi pemilik dan penentu, sedangkan dalam kegiatan PLS, warga belajar berpartisipasi aktif dalam menentukan apa yang ingin dipelajari. Istilah warga menunjukkan bahwa anggota masyarakat merupakan bagian internal dari proses pembelajaran.

(b) Sumber Belajar

Sebagai anggota masyarakat memiliki keunggulan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta mampu dan mau mentransfer apa yang dimilikinya kepada warga belajar dengan proses pembelajaran. Sumber belajar adalah orang-

orang yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan orang-orang di lingkungannya. Mereka adalah orang-orang yang peduli dengan kebodohan. Sumber belajar tidak hanya memiliki gelar pada jenjang pendidikan tertentu, bahkan mereka yang tidak bersekolah namun memiliki kelebihan dan mau berbagi kelebihan tersebut dengan orang lain dapat menjadi sumber belajar.

(c) Pamong Belajar

Menjadi seseorang yang mampu dan mau membina, mengarahkan, memimpin, dan menyelenggarakan program pembelajaran bagi masyarakat sekitar. Pamong belajar yang akan memastikan berlangsungnya proses pembelajaran bagi peserta atau warga belajar yang telah memutuskan untuk mengikuti program tertentu. Pamong belajar tinggal di sekitar komunitas belajar sehingga mereka dapat dengan mudah berkomunikasi, pamong belajar bukanlah agen struktural pemerintah, melainkan seseorang yang diterima masyarakat belajar sebagai pembimbingnya.

(d) Sarana Belajar

Sesuatu yang dapat mendukung proses pembelajaran yaitu berupa bahan dan alat yang ada di tempat suatu program dilaksanakan yang dapat digunakan untuk, sarana belajar dalam wujud berupa buku, bangunan, sumber daya alam, hewan, tumbuhan dan segala sesuatu yang jika dipelajari dapat menambah atau meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peserta atau warga belajar.

(e) Tempat Belajar

Tempat di mana pembelajaran dapat berlangsung, ini bisa menjadi tempat pertemuan, tempat ibadah, atau bangunan yang tidak terpakai tetapi masih dapat digunakan. Tempat belajar tidak dapat digunakan sendiri, digunakan oleh warga belajar, sumber belajar atau tutor serta tempanya sudah dipertimbangkan agar membantu pencapaian hasil belajar yang diinginkan. Tempat belajar juga bisa berupa lapangan, situs sejarah, oleh karena itu dikatakan bahwa pendidikan non formal dalam proses pembelajarannya tidak harus di dalam gedung, tetapi sebuah kesempatan untuk memastikan terjadinya proses pembelajaran.

(f) Dana Belajar

Berbentuk uang atau bahan lain yang dapat ditukarkan untuk mendukung pelaksanaan program pembelajaran yang disusun bersama dengan bahan belajar dan warga belajar. Dana pendidikan dapat diperoleh dari negara, politisi daerah, pengusaha di lingkungan tempat tinggal, maupun dari warga belajar itu sendiri atau masyarakat pada umumnya.

(g) Ragi Belajar

Merupakan stimulus yang dapat membangkitkan semangat belajar masyarakat sehingga terjadi proses belajar, pembelajaran itu terjadi tanpa paksaan, tetapi karena kesadaran serta kemauan dari warga belajar. Ragi belajar merupakan kekuatan atau motivasi yang berasal dari luar peserta atau warga belajar maupun yang benar-benar ada di dalam dirinya sendiri, sehingga membuat seseorang tersebut senang, antusias, dan gigih dalam belajar.

(h) Kelompok Belajar

Merupakan kelompok yang berkumpul dalam satu kelompok yang terdiri dari 5-10 warga belajar, Kelompok ini bekerja sama dengan sumber belajar dan pamong belajar untuk menentukan waktu dan tempat belajar yang memiliki tujuan dan kebutuhan belajar yang sama serta sepakat untuk saling mengajar. Kelompok belajar adalah badan yang dinamis dan partisipatif.

(i) Program Belajar

Suatu rangkaian kegiatan yang mencerminkan tujuan, isi pembelajaran, metode pembelajaran, waktu pembelajaran atau sering disebut dengan garis besar kegiatan pembelajaran. Program pembelajaran diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang mengikuti program belajar. Sehingga warga belajar dapat ikut serta dalam perencanaan program. Program pembelajaran yang bertentangan dengan kebutuhan warga belajar akan menyebabkan warga belajar merasa tidak nyaman dan pada akhirnya memutuskan untuk tidak mengikuti lagi program tersebut. Program pembelajaran tidak diatur atau ditentukan oleh orang lain, tetapi tumbuh dari kemauan dan kebutuhan warga belajar, untuk memastikan kualitas setiap program, telah ditetapkan tolok ukur minimum yang harus dicapai setelah program selesai.

(j) Hasil Belajar

Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dikuasai oleh warga belajar setelah proses pembelajaran selesai, hasil belajar adalah bentuk peningkatan kualitas hidup dan kehidupan menjadi lebih baik karena sudah memiliki kompetensi.

c) Evaluasi Pelatihan

Menurut Arikunto (2010, hlm 1) evaluasi Suatu proses pengumpulan informasi bagi suatu keputusan pendidikan secara sistematis yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan yang dilaksanakan.

Adapun hal-hal yang dilaksanakan dalam proses evaluasi :

(1) Komponen evaluasi

meliputi (a) evaluasi partisipatif, meliputi pra dan pasca ujian, ujian tertulis, ujian praktik, (b) evaluasi pendidik, yang meliputi kinerja pendidik, metode pembelajaran, keterampilan manajemen waktu dan sistem penyampaian, (c) pelaksanaan penilaian yang meliputi kurikulum, layanan organisasi, sarana dan prasarana. (Aryanti, 2015, hlm 6).

(2) Langkah-langkah Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dilaksanakan agar pelatihan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai tujuan, maka proses langkah-langkah dalam mengevaluasi peserta pelatihan pertama menyiapkan soal dan tempat tes, peserta akan mengisi pada lembar jawaban, untuk evaluasi praktik peserta pelatihan mempraktikkan langsung, dan untuk evaluasi bagi pengelola atau program yaitu dimulai dengan menentukan tujuan, menentukan fokus program, menentukan responden, menentukan metode pengumpulan data, melakukan pengumpulan data dan menyusun laporan evaluasi (Pribadi, 2014, hlm 148-151).

d) Penerapan Hasil Pelatihan

Pelatihan dianggap efektif apabila hasil pelatihan dapat mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar efektif dalam bekerja (Widodo, 2021, hlm 25-32). Hasil dari suatu pelatihan harus memberikan dampak yang baik bagi peserta pelatihan, dampak bisa diartikan sebagai akibat yang tercipta karena suatu perlakuan dari seseorang atau kelompok orang

dengan tujuan yang sama. Menurut Sudjana (2004, hlm 38) dampak atau pengaruh adalah tercapainya kegiatan yang dilakukan dalam pendidikan nonformal. Capaian tersebut antara lain : (1) perubahan tingkat kekayaan, keamanan dan ketenteraman hidup lulusan pekerjaan yang tercermin dalam pekerjaan yaitu memiliki pekerjaan yang layak, memiliki usaha mandiri, pendapatan yang cukup dan kemampuan untuk meningkatkan kesehatan, pendidikan dan penampilan (2) orang lain mendapatkan manfaat dari ilmu yang dibagikan. (3) Partisipasi aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, dan kegiatan pengembangan sosial dan/atau kemasyarakatan, baik sebagai partisipasi dalam gagasan, karya, atau sumbangan berbentuk material.

Suartana, Bagia, & Suwendra (2016, hlm 5-6) berpendapat bahwa pengaruh pelatihan adalah terciptanya sumber daya yang berkualitas serta dapat meningkatkan kuantitas, memiliki sikap yang produktif, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, mengurangi waktu belajar karyawan untuk Pencapaian standar kinerja yang dapat diterima di lingkungan kerja, serta dapat memenuhi persyaratan perencanaan tenaga kerja.

2.1.3 Kesiapan Kerja

1) Pengertian Kesiapan Kerja

Stevani (2015, hlm 187) mendefinisikan kesiapan kerja dipandang sebagai suatu proses dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas, serta kesiapan kerja adalah sebagai kondisi total seseorang, yang meliputi kehidupan sekitarnya, cara berpikir dan pengalaman, serta keinginan dan. tujuan dimana kerja seseorang dikembangkan dari segi sikap, nilai, pengetahuan dan keterampilan.

Kartini (2000, hlm 30) kesiapan merupakan mengamalkan pola perilaku tertentu dan titik kematangan untuk menerima. Artinya kesiapan dapat melakukan aktivitas tertentu dilihat sebagai kualitas spesifik yang dibutuhkan seseorang. Kesiapan merupakan perilaku yang telah dimiliki seseorang sebelum perilaku yang diinginkan tercapai.

Berdasarkan Rosara (2018, hlm 4) mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah

ditetapkan. Kesiapan kerja adalah keadaan seseorang yang mau atau capaian yang sudah ditetapkan.

Kesiapan kerja dapat dipandang sebagai suatu proses dan tujuan yang berkaitan dengan pengembangan kerja seseorang dalam kaitannya dengan sikap, nilai, pengetahuan dan keterampilan. Hal ini memungkinkan peserta untuk menjadi semakin sadar dan percaya diri tentang peran dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, proses pembinaan harus dilakukan secara sistematis dan terencana dalam rencana kesiapan kerja (Firdaus, 2012, hlm 402).

Kesiapan kerja adalah keadaan umum individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta kesiapan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh seorang warga belajar pelatihan BLK, karena peserta merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan BLK yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha.

2) Indikator Kesiapan Kerja

Setiap orang memiliki kemauan untuk bekerja yang berbeda-beda, keberhasilan kemauan untuk bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mengukur kemauan untuk bekerja atau kesiapan dalam bekerja . Brady (2010, hlm 2-6) menyebutkan ada enam indikator dalam kesiapan kerja, antara lain sebagai berikut:

a) *Responsibility* (Bertanggung jawab)

bertanggung jawab atas peralatan dan bahan habis pakai, memenuhi standar kualitas kerja, memiliki manajemen waktu yang baik, dan kerahasiaan praktik organisasi, serta karyawan yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktunya habis. Larasati (2018, hlm 73) Bekerja tanpa pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan, pekerjaan tidak fokus dan hasil kerja tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b) *Flexibility* (Keluwesan)

Pekerja fleksibel adalah karyawan yang dapat menerima beberapa perubahan di lingkungan kerja, baik yang dapat diprediksi maupun yang tidak terduga, beradaptasi dengan perubahan dan kebijakan di tempat kerja. Selain itu individu harus proaktif dan mau beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas dan jam kerja.

Menurut Fitriyanto (2004, hlm 16) mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan mengingat lingkungan kehidupan kerja yang baru setelah lulus, mereka dapat menerima banyak perubahan lingkungan kerja, baik yang dapat diprediksi maupun yang tidak terduga.

c) *Skills* (Keterampilan)

Seseorang dapat mengakui kemampuannya dan merasa mampu untuk bekerja serta orang yang ingin bekerja dapat menyadari keterampilan dan kemampuan yang mereka bawa ke situasi kerja baru. Pada saat yang sama, mereka siap untuk memperoleh keterampilan baru jika diperlukan dan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Setiap karyawan memiliki dua sisi, dirinya dan organisasi, sehingga kepuasan kerjanya juga dapat dipengaruhi oleh dorongan organisasi. Setiap orang juga menggunakan bakat mereka untuk berkontribusi pada organisasi. (Sunarta, 2019 hlm 67).

d) *Communication* (Komunikasi)

Individu siap kerja memiliki keterampilan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara tatap muka di tempat kerja. Mereka tahu bagaimana menerima perintah, meminta bantuan dan menerima pujian dan kritik. Mereka juga dapat menghormati rekan mereka dan bergaul dengan mereka.

Churiyah (2011, hlm 18-19) komunikasi mencakup 2 aspek yaitu verbal dan non verbal, bahasa lisan adalah pesan yang kita ungkapkan melalui kata-kata, sedangkan bahasa non verbal adalah pesan yang kita sampaikan melalui bahasa tubuh, seperti ekspresi wajah, tampang, gerakan tangan, simbol, kode morse sehingga komunikasi dapat disampaikan dengan baik melalui kata dan gerak.

e) *Self-view* (Pandangan Diri)

Pandangan diri mengacu pada proses pembentukan keyakinan tentang hubungan seseorang, diri, dan pekerjaan. Orang yang siap kerja sadar akan kemampuan, penerimaan, kepercayaan diri, dan harga diri mereka sendiri.

Corey (2005, hlm 20) Menetapkan tujuan hidup yang cerdas membuatnya lebih mudah untuk mencapainya. Menghapus penghalang mental batin adalah langkah positif menuju transformasi diri dan sangat mendukung kesuksesan dalam hidup.

f) *Healthy and Safety* (Kesehatan dan keamanan diri)

Orang yang siap bekerja siap untuk menjaga kebersihan diri dan melakukan pemeliharaan terhadap dirinya. Anda selalu sehat secara fisik dan mental. Mereka selalu bergerak cepat dan mengikuti petunjuk keselamatan saat menangani alat dan mesin. Jika perlu, mereka menggunakan peralatan dan pakaian keselamatan. Mereka juga selalu mematuhi peraturan kerja bebas rokok dan bebas narkoba, sehingga tubuh mereka sehat dan dapat berfungsi dengan baik.

Dapat di simpulkan dari penjelasan diatas indikator dalam kesiapan kerja adalah tanggung jawab (*responsibility*), setiap pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya fleksibilitas atau keluwesan (*flexibility*), keterampilan (*skills*), yaitu memiliki keahlian yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik. komunikasi (*communication*), yaitu dapat berkomunikasi secara baik dan lancar dengan pekerja lainnya, dan orang-orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan, pandangan diri (*self view*), yaitu memiliki kepercayaan pada dirinya, kesehatan dan keselamatan (*health & safety*), memiliki tubuh yang sehat dan memahami keamanan bekerja. Teori ini dipilih karena cukup mengungkapkan bagaimana upaya Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kesiapan kerja dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai daya saing yang tinggi juga dapat bekerja secara profesional.

3) **Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja juga dijelaskan Winkel (2013, hlm 167) yang menurutnya kesiapan kerja dipengaruhi faktor internal

seperti, kehidupan, kemampuan khusus, minat, karakteristik, pengetahuan dan fisik. Kesiapan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti masyarakat, kondisi sosial ekonomi, status sosial ekonomi keluarga, persekolahan, masyarakat, dan tuntutan yang terkait dengan masing-masing status.

2.2 Penelitian yang Relevan

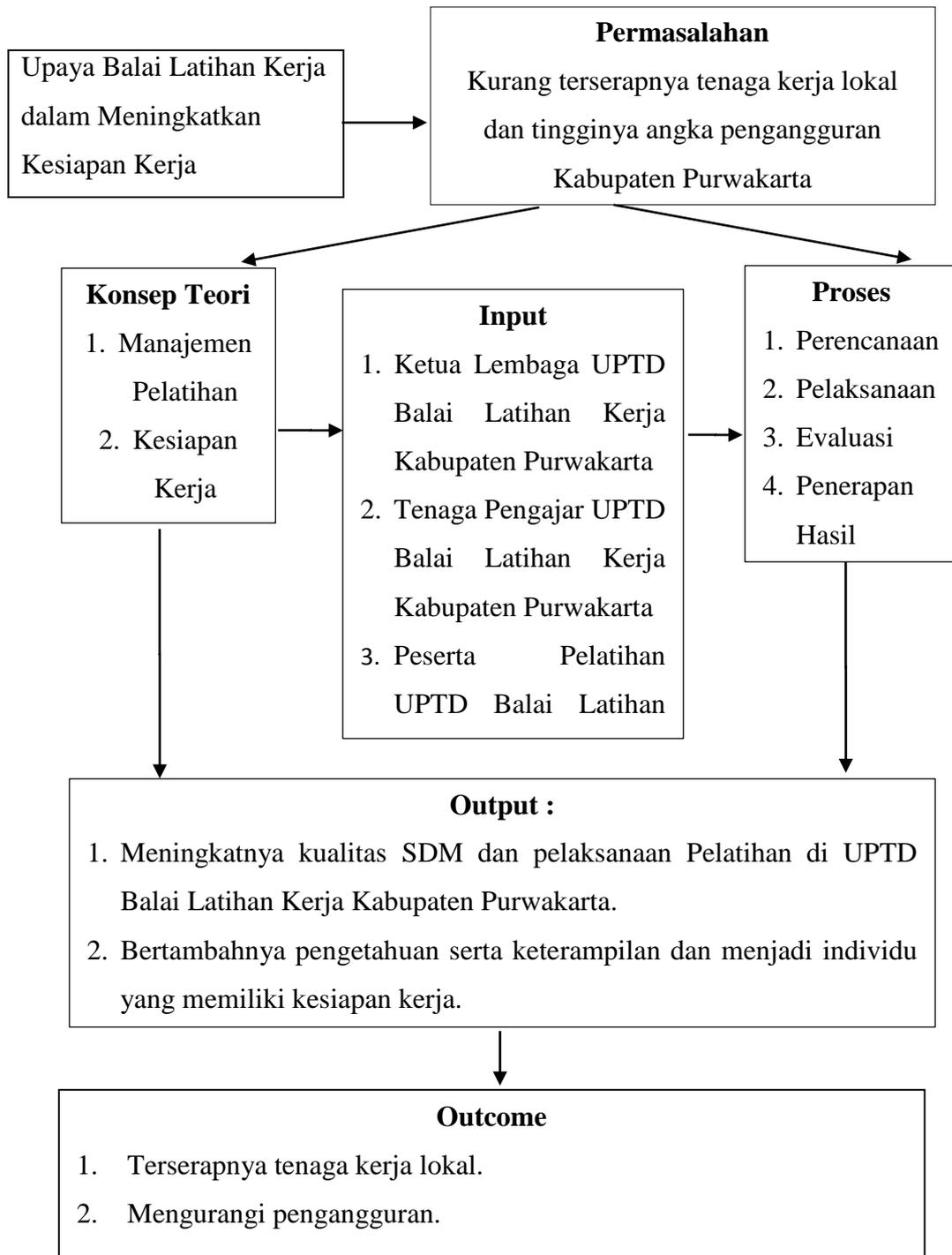
2.2.1 Skripsi yang ditulis oleh Muh Lutfi dengan judul Peran Balai Latihan Kerja Dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara (Studi Kasus BLK Luwu Utara). Penelitian ini membahas tentang peningkatan keterampilan masyarakat melalui pelatihan BLK. Hasil penelitian ini peran BLK Luwu Utara dalam menyelenggarakan pelatihan dimana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, namun belum optimal terlihat dari keterbatasan yang dirasakan. baik peserta maupun BLK, namun kendala bagi peserta pelatihan adalah peralatan yang masih kurang memadai dan waktu pelatihan yang dirasakan kurang lengkap. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama mengkaji peran BLK dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mempermudah akses kerja, dan untuk perbedaan dalam penelitian ini adalah pada tempat penelitian yaitu BLK Luwu Utara dan pada penelitian ini.

2.2.2 Skripsi yang di tulis oleh Ami Ade Maesyarah yang berjudul Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). Penelitian ini menganalisis peran BLK dalam kaitannya dengan perspektif ekonomi Islam. Hasil dari penelitian ini adalah peran BLK Kalianda dalam peningkatan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya efektif. BLK UPTD Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, ketiga peran UPTD BLK Kalianda lainnya belum sepenuhnya efektif, namun meskipun peran Balai Latihan Kerja Kalianda belum efektif atau berfungsi penuh, UPTD BLK Kalianda mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja, persamaan dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana kinerja BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian.

- 2.2.3 Jurnal yang ditulis oleh Tri Hanani dan Sukirno yang berjudul Evaluasi Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) 2015. Penelitian ini membahas mengenai kesiapan kerja yang di tinjau dari 4 aspek yaitu *ethical competency*, *knowledge competency*, *capability competency*, *human right and value*, *analysis competency* , Hasil dari penelitian ini adalah kesiapan kerja mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta ditinjau dari kompetensi, yang dapat dirangkum sebagai berikut: Pertama, kesiapan kerja mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta ditinjau dari aspek kualifikasi etika masuk kategori kesiapan dengan tingkat kelulusan sebesar 73,46%. Sebanyak 25,31% mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta termasuk dalam kategori “sangat siap” dan hanya 1,23% yang termasuk dalam kategori “kurang siap”. Persamaan penelitian terkait dengan kesiapan kerja yang dibutuhkan setiap individu, dan perbedaan penelitian ini hanya pada mahasiswa akuntansi Universitas Yogyakarta, tidak pada peserta atau masyarakat yang mengikuti pelatihan.
- 2.2.4 Jurnal yang di tulis oleh Zamzam Zawawi Firdaus yang berjudul Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. Penelitian ini Penelitian ini melihat kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hulu Sungai Utara serta hubungan dan pengaruh kegiatan praktik unit produksi sekolah, pengalaman kerja industri, dan dukungan keluarga secara individu dan kolektif terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Hasil penelitian ini adalah hasil regresi sederhana antara analisis korelasi parsial dan dukungan keluarga terhadap kemauan kerja mahasiswa profesi di kecamatan HSU menunjukkan nilai positif dan signifikan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja mahasiswa profesi cukup signifikan. Persamaan penelitian ini dirancang untuk mengatasi kesiapan kerja, dan perbedaan pada penelitian ini adalah bagaimana Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga mempengaruhi kesiapan kerja bukan pada suatu lembaga BLK.

2.2.5 Jurnal yang ditulis oleh Muhammad Ihsan yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Negeri 1 Sinjai. Penelitian ini mempertimbangkan pengaruh kesiapan kerja berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sinjai. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kemauan kerja atau kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sinjai adalah faktor kemampuan, faktor akademik, faktor perilaku dan potensi diri, faktor bawaan dan faktor keturunan. Sementara itu, dua faktor pendukung menunjukkan bahwa penerimaan kemauan kerja siswa SMK Negeri 1 Sinjai tidak berpengaruh signifikan terhadap kemauan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah membahas mengenai kesiapan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah Objek penelitian serta sasaran penelitian.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan alur penelitian ini. Dengan judul Upaya Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja, penelitian ini dimulai dengan melaksanakan observasi awal dengan mencari informasi dari beberapa pihak yaitu : pengurus Balai Latihan Kerja Purwakarta serta, melihat data yang di informasikan oleh Badan Pusat Statistik Purwakarta, dan informasi dari berita yang diterbitkan oleh media kabar Purwakarta, peneliti mendapatkan beberapa masalah yaitu kurang terserapnya tenaga kerja lokal, perusahaan atau pabrik di Purwakarta lebih memilih menerima tenaga kerja diluar kota Purwakarta dibanding tenaga kerja lokal, tingginya angka pengangguran di Purwakarta, akibat dari kurangnya tenaga kerja yang berkualitas dan belum memiliki kesiapan kerja.

Proses pelatihan dilaksanakan sesuai dengan manajemen pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan penerapan hasil. Perencanaan menyangkut aspek identifikasi kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, penetapan metodologi pelatihan yang dapat dirumuskan oleh ketua Balai Latihan Kerja kabupaten Purwakarta beserta pengurus atau pegawai lainnya. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja karena mempunyai upaya sebagai lembaga pemerintah yang andil dalam mengurangi pengangguran di Purwakarta dan mempersiapkan masyarakat untuk memasuki dunia kerja melalui pelatihan, pembelajaran yang dilaksanakan yaitu memberikan pembelajaran sesuai dengan perencanaan dari instruktur kepada peserta, evaluasi pelatihan yaitu untuk menentukan hasil yang telah dicapai dari sebuah pelatihan agar mengetahui apakah pelatihan yang sudah dilaksanakan efektif serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan penetapan tindak lanjut pelatihan memberikan arahan dan informasi pekerjaan bagi peserta pelatihan, melaksanakan kegiatan pelatihan yang berkelanjutan.

Output dari proses pelatihan yang di dapat oleh peserta pelatihan adalah bertambahnya pengetahuan, keterampilan untuk mempersiapkan mereka mencari pekerjaan atau ingin membangun usahanya sendiri. Hal tersebut dikarenakan tugas dan fungsi dari Balai Latihan Kerja sendiri yaitu melatih para pencari kerja dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap, yang dimana nantinya para pencari kerja tersebut akan siap untuk memasuki dunia kerja atau peserta alumni Balai

Latihan Kerja yang nantinya akan siap untuk membuka usahanya sendiri dengan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didapat dan diajarkan ketika menjadi peserta di balai latihan kerja melalui pelatihan yang mereka minati atau yang mereka pilih, juga menjadikan kualitas tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Purwakarta lebih berkualitas.

Outcome yang di dapat terciptanya pelatihan yang berkualitas, menghasilkan lebih banyak tenaga kerja lokal yang diterima bekerja, mengurangi pengangguran di Kabupaten Purwakarta, peserta Balai Latihan Kerja yang memiliki kesiapan kerja. Dengan adanya balai latihan kerja maka semua kalangan masyarakat memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan serta keterampilan, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Purwakarta. Selain itu para peserta alumni balai latihan kerja yang sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari balai latihan kerja nantinya bisa membuka usaha sendiri dan dapat membuka lapangan pekerjaan baru, hal ini juga bisa mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Purwakarta. Dengan ini Balai Latihan Kerja memiliki upaya dan peran aktif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi para peserta pelatihan sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

2.4 Pertanyaan Penelitian

- 2.4.1 Bagaimana upaya Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi warga belajar?
- 2.4.2 Bagaimana kesiapan kerja pada lulusan Balai Latihan Kerja?