

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Balai Latihan Kerja (BLK)

2.1.1.1 Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan tempat yang berfungsi sebagai wadah untuk praktek dan memberikan keterampilan sebagai bekal di dunia kerja. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) memberikan keterampilan peserta pelatihan di berbagai bidang yang profesional dan mendorong mereka dalam pekerjaannya secara mandiri. Adapun tujuan dari kegiatan ini yaitu terciptanya tenaga kerja yang disiplin, terampil, bertanggung jawab, dan beretika kerja yang mampu memanfaatkan peluang usaha yang ada dan menciptakan lapangan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelatihan kerja dan menciptakan tenaga kerja yang mampu dan siap memasuki dunia kerja dengan persyaratan yang dibutuhkan (Hidayat & Ismelani, 2022, hal. 182).

Menurut Suryono et al., (2022, hal. 90) Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas merupakan salah satu langkah konkret yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia. Pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas ini merupakan upaya untuk memperluas berbagai lembaga pendidikan untuk menjangkau masyarakat yang tinggal jauh dari lembaga pelatihan kerja.

Menurut Nuraeni et al., (2022, hal. 15) Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas adalah pelatihan kerja yang didirikan di lembaga keagamaan seperti pesantren, seminari atau dharmaseka atau lembaga konfederasi serikat pekerja. BLKK merupakan program bantuan dari pemerintah kepada masyarakat berupa pembangunan gedung BLKK dan perlengkapannya sesuai jenis pelatihan yang diadakan dan ditawarkan pada masyarakat. Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas didukung dengan alokasi anggaran untuk peningkatan kapasitas pengelola dan pelatih BLK-K serta implementasi modul-modul pelatihan.

Dari beberapa pengertian diatas, dalam penelitian ini dimaksudkan kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya dimana BLK Komunitas ini merupakan lembaga Pendidikan Non Formal yang menjadi wadah untuk membekali masyarakat mengenai program pelatihan dalam bidang tata busana yaitu pelatihan menjahit. Masyarakat dapat menerima berbagai macam kegiatan berupa sikap kerja, produktivitas, pelatihan keterampilan dan keahlian, etos kerja tinggi, tanggungjawab. Dalam pelaksanaan pelatihan menawarkan lebih banyak praktek daripada teori dalam pembelajarannya didampingi oleh instruktur yang profesional di bidangnya.

2.1.1.2 Tujuan Balai Latihan Kerja

Pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas bertujuan untuk membantu masyarakat di sekitar lembaga pendidikan agama dalam memperoleh keterampilan yang diharapkan sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri, sehingga membantu memberikan keterampilan kepada tenaga kerja untuk mencari pekerjaan atau menciptakan lapangan pekerjaan. Manfaat pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas antara lain untuk meningkatkan peluang masyarakat terhadap pelatihan kerja, peningkatan kapasitas nasional untuk pelatihan kerja, peningkatan kompetensi, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta peningkatan keterlibatan masyarakat dalam pelatihan kerja. Tujuan akhirnya sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi dan terciptanya lapangan kerja di masyarakat (Nuraeni et al., 2022, hal. 15).

Menurut Husna (2015, hal. 17), tujuan dibangunnya Balai Latihan Kerja antara lain:

- a. Pencapaian dan realisasi meningkatnya kompetensi tenaga kerja dengan program pelatihan kerja, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi di pasar global.
- b. Terbangunnya pergeseran pola pikir, serta peningkatan kerja dan etos kerja agar tenaga kerja menjadi lebih produktif, mandiri, dan berkualitas.
- c. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan penghasilan.

Dari beberapa penjelasan mengenai tujuan Balai Latihan Kerja, kesimpulannya bahwa Balai Latihan Kerja memiliki tujuan untuk mengembangkan

keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga dapat membekali masyarakat dengan keterampilan yang akan menunjang di dunia kerja dan dapat mengisi peluang di dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan penghasilan dan mensejahterakan masyarakat.

2.1.1.3 Fungsi Balai Latihan Kerja

Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikut dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utamanya yaitu:

- a. Merencanakan program-program pelatihan.
- b. Melaksanakan program pelatihan dan uji keterampilan pada peserta pelatihan.
- c. Pemberian layanan informasi, fasilitas, pemasaran program, dan hasil pelatihan pada masyarakat.
- d. Melaksanakan secara berkelanjutan program pelatihan dan pembuatan laporan pelatihan.
- e. Melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi untuk melaksanakan visi, misi, tugas pokok dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar kerja baik yang bekerja di perusahaan maupun menciptakan wirausaha baru melalui penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan (Husna 2015, hal. 17).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja selain sebagai tempat kegiatan pelatihan tenaga kerja, Balai Latihan Kerja berfungsi untuk mendorong tenaga kerja yang siap terjun di dunia kerja, berkualitas, dan kompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja lain sekaligus membuka usaha, mengurangi pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja. Dengan kemampuan yang didapatkan, Balai Latihan Kerja dipandang oleh masyarakat sebagai lembaga yang paling tepat untuk mengatasi masalah pengangguran dan mengentaskan persoalan kesenjangan sosial yang terdapat di masyarakat sesuai dengan misinya.

2.1.1.4 Karakteristik Balai Latihan Kerja

Menurut Husna (2015, hal. 18) disebutkan ciri-ciri dari Balai Latihan Kerja diantaranya yaitu:

- a. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan wadah atau tempat bersatunya sekelompok orang untuk merencanakan dan melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, tujuan, dan cita-cita sesuai dengan kebutuhan dan kesempatan kerja yang diinginkan.
- b. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelaksana teknis dibawah dan bertanggungjawab kepada kantor pusat Kementerian Ketenagakerjaan dan secara teknis fungsional mendapatkan bimbingan dari pusat pelatihan.
- c. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu Pendidikan Non Formal yang menyelenggarakan pelatihan kerja yang tidak menggalang biaya dari peserta pelatihan. Peserta pelatihan mengikuti pelatihan tanpa mengeluarkan dana dan memperoleh sarana dan prasarana sesuai dengan pelatihan yang diikuti.
- d. Program yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dilaksanakan secara terus-menerus dan berjenjang serta sistematis sehingga pendidikan dan pelatihan seseorang pada hakekatnya tidak mudah berakhir dan menyesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi.

2.1.2 Konsep Tenaga Kerja Berkualitas

2.1.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tenaga kerja dapat diartikan sebagai individu yang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa agar pemenuhan kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat dapat terpenuhi. Konsep tenaga kerja sendiri, dapat disebut sebagai seseorang dalam usia kerja (15-65 tahun) yang siap melakukan pekerjaan (Soleh, 2017, hal. 84). Tenaga kerja dapat disebut sebagai sumber daya yang berpengaruh untuk keberlangsungan produksi dalam suatu usaha atau organisasi yang memerlukannya, terutama bagi perusahaan yang sistem produksinya memerlukan tingkat efisiensi yang tinggi dalam prosesnya (Aksin, 2018, hal. 73). Menurut Adianto &

Fedryansyah (2018, hal 78) tenaga kerja dapat dikelompokkan beberapa klasifikasi sebagai berikut:

a. Berdasarkan Penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja secara aktif menghasilkan barang dan jasa, penduduk yang siap bekerja, dan sedang mencari pekerjaan. Secara praktis definisi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibedakan berdasarkan batasan usia.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja merupakan mereka yang belum cukup usia untuk bekerja mengacu pada Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia produktif, yaitu dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun. Yang tergolong dalam kelompok ini adalah para lansia (lanjut usia), anak-anak, serta para pensiunan.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk yang berusia 15-64 tahun memiliki usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi, digolongkan sebagai angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja, baik bekerja maupun mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja merupakan orang-orang yang didalam usia non produktif yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah di jenjang sekolah formal, yaitu kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja. Contoh golongan kelompok ini adalah para pengangguran sukarela, para ibu rumah tangga, serta anak sekolah dan mahasiswa.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan orang-orang yang didalam usia kerja produktif yang memiliki suatu kemahiran atau keahlian dalam suatu bidang tertentu

dan memiliki riwayat pendidikan yang tinggi. Contoh dalam golongan ini adalah arsitek, psikolog, pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan orang-orang yang didalam usia kerja atau dalam jenjang usia produktif yang mempunyai suatu keahlian dalam suatu bidang tertentu yang diperoleh melalui pengalaman kerja dimana tenaga kerja terampil ini membutuhkan latihan secara berulang-ulang, sehingga mereka mampu menguasai pekerjaan tersebut secara menyeluruh, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja terlatih memperoleh keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman dan latihan secara terus menerus. Golongan ini contohnya penjahit, desainer, mekanik, dan lain sebagainya.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan orang-orang yang di dalam usia kerja produktif, dimana tidak memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang tertentu, dimana mereka sebagai pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh dalam golongan ini adalah tukang sapu jalanan, tukang sampah, kuli bangunan, buruh kerja, asisten rumah tangga dan lain sebagainya.

Hendra (2013, hal. 54) mengelompokkan tenaga kerja menjadi tiga golongan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang tidak mengenyam pendidikan tinggi dan tanpa kualifikasi dalam kehidupan kerja di suatu bidang tertentu.
- b. Tenaga kerja yang terampil merupakan tenaga kerja yang ahli dimana tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan dan pengalaman kerja seperti mekanik mobil, tukang kayu, dan tukang reparasi tv dan radio.
- c. Tenaga kerja terdidik disebut sebagai tenaga kerja spesialis dimana tenaga kerja terdidik pernah mengenyam pendidikan yang tinggi dan spesialis di bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi, ahli keuangan, dan insinyur.

Soleh (2017, hal. 84) mengelompokkan tenaga kerja sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja Terdidik merupakan tenaga kerja yang memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.
- b. Tenaga Kerja Terlatih merupakan tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman dalam bidang tertentu.
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih merupakan tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak membutuhkan atau minim memerlukan pendidikan maupun pelatihan lebih dulu untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.1.2.2 Pengertian Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Deming dalam (Suharsaputra, 2010, hal. 226) kualitas dapat disebut sebagai konsistensi yang dapat diprediksi dengan biaya rendah dan kelayakan pasar. Kualitas tenaga kerja adalah salah satu tujuan dari adanya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan proses yang kontekstual, sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui upaya pendidikan dan pelatihan bukan sebatas menyiapkan manusia yang mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat (Mubarok, 2012, hal. 108).

Menurut Matutina (2001, hal. 205) kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berpandangan pada kecerdasan dan kemampuan berpikirnya sendiri serta luasnya pengetahuan yang dimilikinya. Matutina (2001, hal. (2001, hal. 62) menyatakan bahwa pengetahuan adalah hal yang paling dasar yang akan diperoleh peserta pelatihan saat mengikuti pelatihan.
- b. Keterampilan (*Skill*) merupakan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh seseorang di bidang tertentu.
- c. Kemampuan (*Abilities*) merupakan kemampuan yang terbentuk dari kompetensi yang dikuasai oleh tenaga kerja yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Kualitas tenaga kerja merupakan tujuan dari adanya pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mengubah perilaku individu. Menurut Pasolong dalam (Maulyan, 2019, hal. 43) kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu sebagai tenaga kerja dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan moral yang tinggi yang dimiliki. Lima komponen pembentuk kompetensi menurut Hutapea dan Thoha dalam (Octhanantha et al., 2017, hal. 128) antara lain:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sebuah informasi yang diperoleh individu, sebagai sebuah komponen penting dalam suatu kompetensi yang mudah didapatkan dan mudah diidentifikasi.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dibidang tertentu.

3) Konsep Diri

Konsep diri ini merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi etika, cara pandang, atau pemahaman seseorang terhadap sesuatu.

4) Ciri diri

Ciri diri adalah sikap bawaan diri individu. Ciri diri merupakan ciri khas fisik, kognitif maupun sosial yang ada pada diri individu sebagai ciri khas.

5) Motif

Motif adalah sesuatu yang terus-menerus dipikirkan atau dicita-citakan individu dan mengarah pada tindakan. Biasanya kebutuhan, cita-cita, dan perhatian yang tanpa disadari dapat berpengaruh terhadap pemikiran seseorang untuk mencapai tujuan dan sasaran pekerjaannya, sehingga hal ini pada akhirnya mempengaruhi perilaku seseorang. Lebih lanjut Thoha (1983, hal. 65) menyebutkan kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana tujuannya mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Robert W. Richey dalam (Helmi, 2013, hal. 329) menyebutkan ciri-ciri Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas diantaranya yaitu:

- a. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi.
- b. Memiliki kualifikasi akademik dibidang tertentu dengan tujuan untuk memasuki profesi tertentu.
- c. Mereka lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal daripada kepentingan diri sendiri.
- d. Mempunyai kode etik.
- e. Bertanggungjawab atas jabatan profesi serta mutu yang tinggi.
- f. Memiliki sebuah kemampuan yang baik dalam menyusun program kerja.
- g. Menjadi anggota organisasi profesional.

2.1.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja

Terdapat peraturan mengenai hak-hak yang mengatur ketenagakerjaan, Kahfi (2016, hal. 65) menyebutkan bahwa tenaga kerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:

- a. Hak atas perlakuan yang adil tanpa diskriminasi di tempat kerja.
- b. Karyawan berhak memperoleh, mengembangkan, dan meningkatkan keterampilan profesionalnya melalui pelatihan kerja sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakatnya.
- c. Pelatihan persiapan untuk pegawai sektor publik diperlukan untuk mengetahui keterampilan profesional mereka setelah menyelesaikan pelatihan kerja melalui pelatihan profesional swasta atau pelatihan profesional pemerintah.
- d. Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan menerima pengakuan atas kompetensi profesional mereka dari organisasi atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh, dan mengubah profesi serta menerima upah yang sesuai.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Definisi pelatihan menurut pendapat Dessler (2003, hlm. 54) adalah suatu proses mengajar individu mengenai keterampilan yang mereka butuhkan dalam pekerjaan yang diminati. Pelatihan tersebut merupakan solusi untuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam dunia kerja, baik itu pekerja baru maupun yang sudah lama. Hal tersebut dikarenakan terdapat tuntutan dalam kehidupan kerja yang terjadi perubahan karena pergantian lingkungan kerja ataupun perubahan strategi dan sebagainya. Pengertian pelatihan pula disebutkan juga oleh (Larasati, 2018, hal. 110) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan disusun secara sistematis agar tenaga kerja mendapatkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang ingin dicapai. Hal serupa diungkapkan juga oleh Herwina dkk. (2018, 38) bahwa salah satu program pendidikan non formal adalah pelaksanaan program pelatihan yang kegiatannya dilakukan berbeda dengan sistem pendidikan formal yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal keterampilan. Kegiatan tersebut dilakukan dengan harapan dapat mencapai tujuan pembelajaran. Lebih lanjut, Herwina (2017, hlm. 76) menjelaskan terkait dengan pendidikan non formal ialah salah satu lembaga pendidikan yang menaruh perhatian penuh pada pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dan lulusan yang berkualitas. Terkait dengan pendidikan non formal pula dapat kita pahami dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 dijelaskan bahwa pendidikan non formal merupakan pelaksanaan pendidikan ditujukan untuk masyarakat yang menginginkan layanan pendidikan sehingga dapat menjadi penambah, pengganti, dan sebagai pelengkap pendidikan formal supaya masyarakat dapat terus belajar sepanjang hidupnya.

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang tujuannya ialah memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga tenaga kerja dapat memajukan instansi melalui pengaplikasian keterampilan dengan cara belajar dari pekerjaannya dan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya (Elfrianto, 2016, hal. 48). Menurut Rachmawati (2016, hlm. 4), pelatihan adalah wadah atau

tempat lingkungan bagi individu, dimana individu dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, dan ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan dibidangnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka disimpulkan bahwa pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang sistematis yang di dalamnya terdapat proses pelatihan guna mendapatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian sesuai dengan bidang yang diminati dan dibutuhkan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan diselenggarakan dan diarahkan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, tetapi juga untuk mengembangkan bakat dan minat individu agar mereka dapat bekerja di setiap jabatan atau profesi sesuai kebutuhan.

Moekijat (2007, hal. 38) dalam (Hanika et al., 2014, hal. 6) menyebutkan beberapa tujuan umum dari pelatihan sebagai berikut:

- a. Mengembangkan keterampilan dan keahlian, sehingga saat seorang individu memasuki dunia kerja, pekerjaan yang didapat selesai dalam waktu singkat dan mendapatkan hasil yang maksimal.
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga saat para lulusan pelatihan sudah terjun ke dunia kerja, pekerjaan dapat selesai secara rasional.
- c. Mengembangkan sikap, sehingga saat memasuki dunia kerja individu mempunyai kemauan kerjasama dengan tenaga kerja lainnya.

Adapun tujuan pelatihan menurut Procton & Thornton dalam (Larasati, 2018, hal. 115) yaitu:

- a. Sebagai penyesuaian diri disesuaikan dengan kebutuhan bisnis dan industri sejak hari kerja pertama.

- b. Mendapatkan sebuah kemajuan sebagai kekuatan produksi perusahaan yang jelas serta dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan.

Adapun peranan tenaga instruktur dalam proses pelatihan menurut Sanjaya (2016, hal. 21) diantaranya sebagai berikut:

- a. Informator

Instruktur adalah pelatih yang membekali peserta pada pelatihan vokasional dengan berbagai macam informasi yang menambah berbagai informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan suatu bidang tertentu dan teknik-teknik yang digunakan di dalam bidang tersebut.

- b. Motivator

Peran instruktur yaitu motivator sangatlah penting untuk meningkatkan semangat dan perkembangan kegiatan belajar peserta. Pelatih atau instruktur harus mampu memotivasi dan mendorong berkembangnya potensi bakat dan keterampilan pada peserta didik. Instruktur sendirilah yang memberikan materi dan harus mampu memotivasi peserta pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan etos kerja.

- c. Fasilitator

Fasilitator berarti memberikan kenyamanan atau keringanan kepada peserta didik dalam melaksanakan kegiatan belajarnya. Instruktur dapat memberikan fasilitas atau kenyamanan dalam proses pelatihan seperti pada saat perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.

- d. Evaluator

Evaluator dapat diartikan sebagai penilaian yang obyektif dan menyeluruh. Instruktur dalam hal ini harus mampu menjadi evaluator yang baik dalam proses pembelajaran, sehingga mengetahui keberhasilan dan ketercapaian tujuan pelatihan yang diwujudkan dalam pelaksanaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses pembelajaran baik dalam penyampaian teori maupun pelaksanaan praktek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kompetensi setiap

individu untuk menghadapi dunia kerja sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai serta berguna bagi peserta pelatihan. Hal tersebut dapat berimplikasi dan memberikan output dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Handoko dalam (Turere, 2013, hal. 14) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut Bariqi (2018, hal. 66) manfaat pelatihan diantaranya:

a. Produktivitas

Pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perbedaan perilaku. Pelatihan yang dilaksanakan harapannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Kualitas

Pelaksanaan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga diharapkan dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Hal ini pula dapat menjaga bahkan meningkatkan kualitas *output* yang dihasilkan.

c. Perencanaan Tenaga Kerja

Pelaksanaan pelatihan dapat dikatakan memudahkan tenaga kerja dalam mengisi kekosongan suatu perusahaan, sehingga perencanaan sebuah program dalam perusahaan dapat dilaksanakan sebaik mungkin.

d. Moral

Adanya pelatihan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja dari tenaga kerja. Sehingga hal tersebut akan mendorong timbulnya peningkatan upah kerja ataupun *reward*. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

e. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Proses pelatihan akan diberikan materi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang merupakan langkah penting dan utama dalam

mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja pada suatu perusahaan sehingga akan membuat suasana yang nyaman dan aman.

f. Pencegahan Kadaluwarsa

Pelaksanaan pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Dapat diartikan bahwa sebagai kemampuan yang diperoleh tenaga kerja akan menjadi sebuah perilaku dan dapat menjadi sebuah kebiasaan yang nantinya dapat meningkatkan sikap dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan berkembang.

2.1.3.4 Langkah Pelatihan

Menurut Sunyoto dalam (Hutajulu & Supriyanto, 2013, hal. 33) ada tiga tahap pelatihan, yaitu:

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Tujuan dari proses identifikasi kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan informasi yang relevan untuk mengetahui dan menentukan apakah ada kebutuhan untuk proses pelatihan dalam organisasi.

b. Desain Program Pelatihan

Pada tahap ini dapat dikatakan sebagai rancangan program pelatihan, dimana para manager atau supervisor perlu memutuskan sebuah program yang tepat dan bijak dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi peserta pelatihan.

c. Mengevaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk memeriksa dan menilai apakah pelatihan yang dilaksanakan berhasil dalam mencapai tujuan dan harapan yang telah ditetapkan atautkah masih ada perbaikan untuk kedepannya.

Sunyoto dalam (Hutajulu & Supriyanto, 2013, hal. 33), tahap-tahap pengembangan dalam sebuah pelatihan memiliki berbagai hal yang dilalui, yakni sebagai berikut:

a. Menentukan Kebutuhan

Faktanya, anggaran yang akan dialokasikan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mendanai kegiatan pengembangan menjadi beban

lembaga. Oleh karena itu, untuk menghindari kerugian harus dipastikan terlebih dahulu bahwa langkah-langkah pengembangan hanya dilakukan jika ada kebutuhan nyata untuk pelaksanaan pelatihan.

b. Menentukan Sasaran

Menentukan sasaran disesuaikan dengan individu dengan kebutuhan yang diinginkan. Tujuan yang dapat dicapai dapat bersifat teknis tetapi juga dapat mencakup kepribadian atau mungkin keduanya.

c. Menentukan Isi Program

Dalam pengembangan harus jelas apa yang ingin dicapai dan dicita-citakan termasuk mengajarkan keterampilan baru yang belum dimiliki tenaga kerja.

d. Mengidentifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Prinsip-prinsip pengajaran diharapkan dapat ditetapkan dimana proses belajar mengajar berlangsung dengan cepat dan tepat karena peserta pelatihan menganggap prinsip-prinsip pengajaran yang digunakan relevan.

e. Melaksanakan Program

Pelaksanaan program sangat situasional, artinya didasarkan pada kepentingan organisasi dan kebutuhan peserta pelatihan.

f. Mengevaluasi Pelaksanaan Program

Evaluasi pelaksanaan program dapat dikatakan berhasil apabila terjadi proses perubahan pada diri peserta pelatihan yaitu peningkatan kemampuan kinerja dan perubahan perilaku yang tercermin dalam sikap, perilaku, kedisiplinan, dan etos kerja.

Menurut Dessler (2003, hal. 273) terdapat 5 langkah dalam proses pelatihan diantaranya:

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan harus diidentifikasi sehingga program pelatihan yang tidak sesuai tidak diberikan. Upaya sistematis untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang pelatihan memerlukan analisis, yaitu masalah kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan dengan apa yang diharapkan dari peserta pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan berguna sebagai langkah awal dalam upaya pelatihan secara keseluruhan.

b. Merancang Program Pelatihan

Setelah mengetahui kebutuhan peserta pelatihan, maka setiap kursus pelatihan harus memiliki tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran adalah seperangkat kegiatan yang harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan, seperti mempersiapkan kuis, tes, studi kasus atau praktek yang dilakukan oleh peserta pelatihan selama pelatihan.

c. Mengembangkan, Menyusun, dan Membuat Materi Pelatihan

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan materi pelatihan, seperti: fokus pada kebutuhan belajar peserta, membuat materi yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan kurikulum, menggunakan prinsip pembelajaran orang dewasa karena keragaman latar belakang peserta. Setelah itu, mempersiapkan alat peraga dan alat praktek. Pada tahap ini pihak penyelenggara harus memperhatikan dengan baik bagaimana materi disampaikan, termasuk *power point* yang baik agar proses penyampaian materi berjalan dengan baik dan lancar.

d. Melaksanakan Program Pelatihan

Saat pelatihan dimulai, pihak penyelenggara harus menginformasikan kepada peserta tentang rencana pelatihan dan berbagai perlengkapan yang akan diberikan oleh peserta pelatihan sebagai penunjang pelatihan. Instruktur harus memperhatikan prinsip belajar orang dewasa ketika melaksanakan proses pelatihan.

e. Evaluasi Program Pelatihan

Program pelatihan yang efektif akan memberikan dampak positif untuk peserta pelatihan. Penyelenggara harus memastikan pelatihan yang berkualitas dengan melakukan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang akan datang. Seperti, melihat reaksi dari peserta pelatihan setelah melakukan pelatihan. Penyelenggara dapat menggunakan tes untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan perubahan peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan dan setelah mengikuti pelatihan.

Menurut Wiliandari (2014, hal. 101) fase-fase yang dipilih untuk pelatihan yang akan dilaksanakan dalam rangka menciptakan perubahan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/keahlian maupun sikap tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Fase Perencanaan

Fase ini diawali dengan penentuan tujuan pelatihan pada awal sebagai langkah utama artinya harus memperhatikan kurikulum dengan melihat kebutuhan masyarakat.

b. Fase Mendesain Pelatihan

Fase mendesain pelatihan merupakan langkah untuk merancang pelatihan yang akan dilaksanakan. Proses pembelajaran merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya, maka dari itu pada tahapan kedua perlu dilakukan mendesain lingkungan pelatihan untuk merencanakan dan merumuskan pelatihan.

c. Fase Evaluasi Kegiatan Pelatihan

Fase mengevaluasi adalah kegiatan menguji dan mengevaluasi kegiatan pelatihan sebagai tindak lanjut dari pelatihan yang dilaksanakan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Hamali, 2016, hal. 106) membagi menjadi 3 tahapan dalam pelaksanaan sebuah program pelatihan diantaranya yaitu:

a. Menilai kebutuhan pelatihan (*need assessment*)

Tujuan dari penilaian kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah suatu program pelatihan diperlukan dengan melakukan tiga jenis analisis, antara lain:

- 1) Analisis organisasi, menekankan pada pelatihan yang akan diberikan dan berusaha mencari jawaban atas masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 2) Analisis karyawan, analisis ini berupaya memahami persoalan-persoalan yang harus diperhatikan dalam mempersiapkan pelatihan, agar peserta pelatihan dapat melakukan pelatihan dengan baik.
- 3) Analisis individu, yaitu menjawab siapa yang membutuhkan pelatihan dan persiapan tertentu yang diperlukan dalam pelatihan.

b. Mengembangkan program pelatihan (*development*)

Tujuannya adalah untuk membentuk lingkungan pelatihan dan strategi pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori antara lain:

- 1) *Informational*, yaitu strategi yang mengambil pendekatan satu arah dimana materi disampaikan langsung oleh instruktur kepada peserta pelatihan. Seringkali instruktur akan memberikan materi faktual, keterampilan, dan sikap.
- 2) *Experimental*, yaitu strategi yang menggunakan komunikasi yang adaptif, fleksibel, dan dinamis dengan instruktur maupun dengan teman sebaya, serta alat pembelajaran yang dapat digunakan. Strategi ini digunakan untuk melatih peserta pelatihan secara kognitif, fisik, dan profesional.

c. Menilai program pelatihan (*evaluation*)

Tujuannya adalah untuk melihat dan mengevaluasi apakah program pelatihan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan efektif, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, dan apakah diperlukan evaluasi lebih lanjut. Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator seperti:

- 1) Reaksi, seberapa berpengaruh peserta memberikan respon terhadap pelatihan.
- 2) Belajar, seberapa jauh peserta mempelajari dan memahami materi yang telah diberikan.
- 3) Hasil, perubahan apa yang dirasakan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 59), kriteria yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur keberhasilan pelatihan adalah:

1) Kriteria Pendapat

Kriteria pendapat dapat dilakukan melalui angket untuk menanyakan dan mengetahui pandangan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, dapat berkaitan dengan materi pelatihan, strategi dan situasi, sarana dan prasarana serta tenaga pelatihan.

2) Kriteria Belajar

Standar pembelajaran ini dapat dicapai dengan menggunakan tes pengetahuan, yaitu tes bakat yang mengukur keterampilan dan kemampuan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan.

3) Kriteria Perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh melalui tes keterampilan kerja. Dapat diketahui sejauh mana perubahan sikap yang dimiliki peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan.

4) Kriteria Hasil

Kriteria hasil dapat dikaitkan dengan hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan peningkatan efisiensi kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai pertimbangan dalam penelitian dan relevan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni et al., (2022) dengan judul “**Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri**”. Dalam penelitian ini membahas mengenai peran dari BLK-K dalam menghasilkan tenaga kerja terampil yang mampu terserap oleh dunia usaha dan industri. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Fakta yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu masih banyak alumni BLK Komunitas yang memutuskan untuk menjadi wirausahawan, meskipun mereka terkendala dengan akses permodalan. Selanjutnya BLK Komunitas perlu melibatkan DUDI mulai dari proses pelatihan sehingga setelah selesai pelatihan, alumni BLK komunitas dapat disalurkan langsung ke perusahaan-perusahaan. Selain itu perlu juga adanya pendampingan kepada alumni agar mudah mendapatkan pekerjaan, sehingga alumni BLK Komunitas mampu terserap di dunia usaha dan industri.

- 2.2.2 Penelitian Sukiman (2022), melakukan penelitian berjudul **“Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Pengembangan *Life Skill* Remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung”**. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam proses mengembangkan *Life Skill* remaja di Tanjungkarang Barat Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkenaan dengan pengembangan *life skill* remaja di Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung dalam proses pengembangan *life skill* sudah terlaksana dengan baik. Pengembangan *life skill* Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah pusat melalui BLK untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan dengan membekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun bekal untuk menjalankan usaha mandiri (berwirausaha) demi terwujudnya pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.
- 2.2.3 Penelitian oleh Siti Fatimah, tahun 2021 dengan judul **“Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang)”**. Permasalahan yang diangkat dari penelitian ini yaitu ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks, diantaranya mutu tenaga kerja yang relatif rendah, baik ditinjau dari pendidikan maupun keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sehingga penyerapan tenaga kerja di industri kerja belum terpenuhi, hal inilah yang mengakibatkan jumlah pengangguran secara kumulatif meningkat, serta terhambatnya pembangunan ekonomi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja

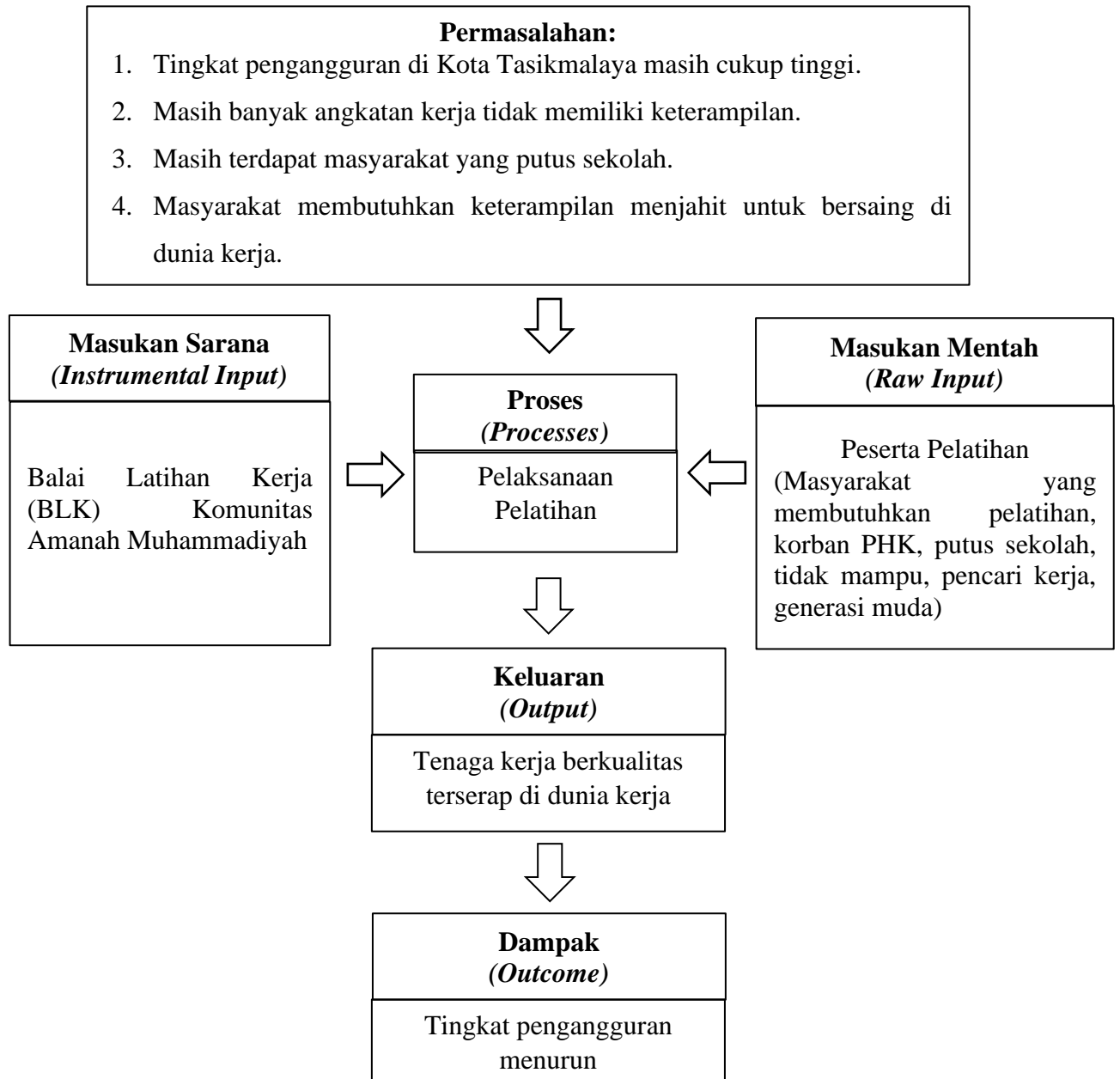
di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, berdasarkan wawancara dan observasi ada 3 peran yaitu (a) Memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja, (b) Menyediakan fasilitas guna mendukung pelaksanaan pelatihan, dan (c) Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja di dunia industri ataupun berwirausaha. Sedangkan indikator terkait kualitas tenaga kerja mengacu pada indikator kualitas sumber daya manusia yaitu (a) adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), (b) adanya peningkatan keterampilan (*skill*), serta (c) peningkatan kemampuan (*Abilities*) terhadap peserta pelatihan khususnya terkait menjahit pakaian wanita dewasa.

- 2.2.4 Penelitian Hilmi Nur Fakhira tahun 2022 berjudul **“Model Operasioanal Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional”**. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu masalah pengangguran yang masih cukup tinggi di Kota maupun Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah model operasional pelatihan yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional yaitu dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi yang artinya pelatihan kerja yang akan berfokus pada hasil akhir. Jenis pelatihan yang diberikan diantaranya adalah Pelatihan Institusional yang pelaksanaannya dilaksanakan di kantor Balai Latihan Kerja dan Mobile Training Unit (MTU) yang pelaksanaannya di tempat tinggal warga setempat dengan langkah-langkah diantaranya: Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Merancang Program Pelatihan, Melaksanakan Program Pelatihan, dan Melakukan Evaluasi Pelatihan. Kesimpulannya dengan model pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya bisa menjadikan lulusan peserta pelatihan sebagai tenaga kerja yang profesional, sehingga dapat membantu mengurangi angka pengangguran khususnya di Tasikmalaya.

2.2.5 Penelitian Gama Firmansyah 2021 berjudul **“Efektifitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo”**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo guna mengetahui tingkat efektivitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo sudah cukup efektif. BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Namun dari pendekatan proses masih terdapat beberapa masalah seperti ketersediaan SDM yang terbatas hingga sarana dan prasarana yang menyebabkan tidak optimalnya proses pelatihan. Hasil dari kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Bisa diketahui dari hasil uji kompetensi dan sertifikasi serta acuan kualitas SDM yaitu Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan Abilities yang dimiliki oleh peserta pelatihan BLK Ponorogo.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah alur kerangka berfikir mengenai teori-teori atau konsep dengan konsep lainnya yang berangkat dari permasalahan yang diteliti sesuai yang telah dijabarkan pada kajian pustaka. Kerangka konseptual membantu peneliti dalam menentukan arah kebijakan dalam pelaksanaan penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang terdiri dari masukan lingkungan, input, proses, output, dan outcome. Masukan lingkungan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya yaitu tingkat pengangguran di Kota Tasikmalaya masih tinggi, masih banyak angkatan kerja tidak memiliki keterampilan, masih terdapat masyarakat yang putus sekolah, dan masyarakat membutuhkan keterampilan menjahit untuk bersaing di dunia kerja.

Input pada bagan yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Sambongjaya No. 50 RT 01 RW 13 Kelurahan Sambongjaya, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya yang menyelenggarakan pelatihan menjahit untuk masyarakat sehingga masyarakat mendapatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pelatihan dan dapat bersaing di dunia kerja dan peserta pelatihan yang berperan sebagai masyarakat yang diberikan pelatihan mengenai pelatihan menjahit oleh instruktur/tutor. Peserta pelatihan tiap angkatan hanya berkuota 16 peserta, maka dari itu peserta pelatihan melakukan tahapan seleksi yang cukup ketat dengan mendaftar menggunakan test tertulis dan melakukan tahap wawancara sebelum dinyatakan lolos mengikuti pelatihan menjahit.

Pada bagian prosesnya yaitu kegiatan interaksi proses pembelajaran masukan sarana yaitu instruktur dengan masukan mentah dimana peserta pelatihan menjahit melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, penyuluhan, dan pelatihan. Kurikulum yang ditetapkan bersumber dari SKKNI dan dalam kegiatan pelatihan peserta pelatihan diberikan materi berupa teori 30% dan praktek 70% secara langsung didampingi oleh instruktur. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan orang dewasa sehingga dalam pelatihan ini dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses ini pihak Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya melakukan evaluasi pelatihan yang dilakukan instruktur kepada peserta pelatihan yang tujuannya untuk melihat hasil pelatihan yang telah dilaksanakan ataupun evaluasi pelatihan yang dinilai oleh peserta pelatihan untuk memberikan masukan sehingga menjadi bahan evaluasi terhadap program yang telah dilaksanakan sebagai bahan acuan untuk penyempurnaan program yang akan datang.

Keluaran (*output*) yang diperoleh dari proses pelatihan menjahit yaitu menjadi tenaga kerja berkualitas dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengenai menjahit sebagai bekal untuk bersaing di dunia kerja. Selain itu peserta pelatihan mendapatkan pengalaman pelatihan kerja dengan program pelatihan menjahit dan mendapatkan sertifikat yang didapatkan sebagai bukti telah memiliki keterampilan menjahit sehingga tenaga kerja berkualitas dapat terserap di dunia kerja. Adapun dampak (*outcome*) dari terserapnya tenaga kerja berkualitas yaitu menurunnya tingkat pengangguran khususnya di Kota Tasikmalaya.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian merupakan pembahasan dari persoalan yang memiliki jawaban pada penelitian ini. Pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 2.4.1 Bagaimana upaya Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menciptakan tenaga kerja berkualitas?.
- 2.4.2 Bagaimana langkah-langkah pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menciptakan tenaga kerja berkualitas?.