

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengelolaan

2.1.1.1 Pengertian Pengelolaan

Menurut Mulyadi (2007, hlm. 67) dalam bukunya "Sistem Akuntansi," pengelolaan didefinisikan sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Kata "pengelolaan" berasal dari kata dasar "kelola," yang berarti upaya untuk mengatur, menyelenggarakan, atau menjalankan sesuatu. Dengan demikian, pengelolaan dapat dipahami sebagai aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap suatu kegiatan atau sumber daya.

Berbagai ahli memiliki pandangan serupa mengenai pengertian pengelolaan, yang seringkali diartikan sebagai manajemen. Husaini Usman (2004, hlm. 15) menjelaskan bahwa kata "management" diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "manajemen" atau "pengelolaan." Menurut Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2018), pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) melibatkan proses pengaturan, pengendalian, dan koordinasi berbagai aspek operasional BLK untuk memastikan bahwa program pelatihan yang dijalankan efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan BLK mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan, serta pengelolaan sumber daya dan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Menurut (Noe, R. A 2017, dalam Zion Lee hlm 121) Indikator Utama Pengelolaan BLK yaitu sebagai berikut :

- a. Pengelolaan Program Pelatihan
 - a) Kualitas Kurikulum: Sejauh mana kurikulum yang diterapkan di BLK sesuai dengan standar industri dan kebutuhan pasar kerja. Diukur dengan menilai kesesuaian materi pelatihan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

- b) Kualifikasi Instruktur: Kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Ini mencakup latar belakang pendidikan, sertifikasi, dan pengalaman kerja praktis.
 - c) Fasilitas Pelatihan: Kualitas dan kecukupan fasilitas yang tersedia untuk pelatihan, termasuk peralatan, teknologi, dan ruang belajar. Ini diukur dengan mengevaluasi apakah fasilitas mendukung kegiatan pelatihan secara efektif.
- b. Kompetensi Lulusan
 - a) Keterampilan Teknis : Kemampuan praktis lulusan dalam bidang teknis yang spesifik, diukur melalui ujian praktik, tes keterampilan, dan penilaian berbasis proyek.
 - b) Keterampilan Perilaku (*Soft Skills*): Kemampuan lulusan dalam keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Ini diukur melalui penilaian observasi dan umpan balik dari rekan kerja atau atasan di tempat kerja.
 - c) Sertifikasi dan Kualifikasi: Sertifikasi atau lisensi yang diperoleh lulusan setelah menyelesaikan pelatihan, dan bagaimana sertifikasi tersebut diakui oleh industri.
 - d) Kesesuaian dengan Kebutuhan Industri : Sejauh mana kompetensi lulusan memenuhi standar dan kebutuhan yang ditetapkan oleh industri. Ini diukur melalui survei kepada pengusaha dan analisis kebutuhan keterampilan industri.
- c. Dampak dan Kinerja
 - a) Tingkat Penyerapan Kerja: Persentase lulusan yang berhasil mendapatkan pekerjaan dalam waktu tertentu setelah menyelesaikan pelatihan. Ini diukur melalui survei pelacakan karir lulusan.
 - b) Kinerja Kerja Lulusan: Kinerja lulusan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari dan kontribusi terhadap hasil kerja. Ini diukur melalui umpan balik dari atasan dan evaluasi kinerja kerja.

- c) Kepuasan Peserta Pelatihan: Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kualitas program, instruktur, dan fasilitas. Ini diukur melalui kuesioner dan wawancara dengan peserta pelatihan.
- d. Kolaborasi dan Kemitraan
 - a) Keterlibatan Industri: Tingkat keterlibatan dan kemitraan BLK dengan industri dalam mengembangkan kurikulum dan program pelatihan. Ini diukur melalui jumlah dan kualitas kerja sama dengan perusahaan dan asosiasi industri.
 - b) Penerapan Umpan Balik Industri: Bagaimana umpan balik dari industri diterapkan dalam perbaikan kurikulum dan program pelatihan. Ini diukur dengan menilai proses adaptasi dan perubahan yang dilakukan berdasarkan umpan balik industri.
- e. Pengembangan dan Peningkatan Program
 - a) Proses Evaluasi dan Perbaikan: Metode dan frekuensi evaluasi program pelatihan serta tindakan perbaikan yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi. Ini diukur dengan menilai laporan evaluasi dan implementasi perubahan.
 - b) Inovasi dalam Program Pelatihan: Penerapan inovasi dan pembaruan dalam program pelatihan untuk mengikuti perkembangan industri. Ini diukur melalui penilaian terhadap integrasi teknologi terbaru dan metode pengajaran yang inovatif.

Menurut Iskandar (2019, hlm.56) dalam Buku Manajemen Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia, tujuan dari Pengelolaan BLK, yaitu :

- a. Meningkatkan Kompetensi Lulusan: Membekali peserta pelatihan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja.
- b. Meningkatkan *Employability*: Meningkatkan peluang lulusan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang mereka pelajari.

- c. Menjaga Kualitas Pelatihan: Memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan relevan dengan kebutuhan industri.
- d. Mengoptimalkan Sumber Daya: Mengelola sumber daya secara efisien untuk memastikan keberlanjutan operasional BLK.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Blanchard & Thacker (2013, hlm. 299) dalam buku mereka "Effective Training: Systems, Strategies, and Practices" menyebutkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan dengan lebih baik. Istilah "pelatihan" juga memiliki beberapa kesamaan dengan istilah dalam bahasa Inggris, yaitu "*training*." Berikut pengertian training menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut Menurut Bernardin dan Russell (1998, hlm.99) dalam buku *Human Resource Management: An Experiential Approach*. *Training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.* Ini berarti bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya.

Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Menurut Noe, Hollenbeck, dkk (2003, hlm.66) *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee.* Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk

memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Sedangkan menurut Dessler (1997, hlm 32) dalam buku *Human Resource Management*, pengertian pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang penyedia (*supervisor*) baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.

Jadi, definisi pelatihan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan setiap upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja yang dipekerjakan pada pekerjaan yang saat ini dipegang atau yang terkait dengannya. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang mesin bubut menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti. Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, dkk (2003, hlm.105) yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.

- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas sehari-hari.

2.1.2.3 Komponen Pelatihan

Komponen pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) meliputi berbagai elemen penting yang membentuk dan mendukung Kinerja program pelatihan. Berikut adalah beberapa komponen utama pelatihan menurut Sutrisno (2017, hlm.77) dalam Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM yaitu :

a. Analisis kebutuhan pelatihan

Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan gap keterampilan, penilaian kinerja, dan tuntutan pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menentukan area mana yang memerlukan peningkatan atau perbaikan.

b. Kurikulum dan materi pelatihan

Pengembangan kurikulum dan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Ini termasuk penentuan tujuan pembelajaran, struktur modul, dan pemilihan metode pengajaran.

c. Metode pelatihan

Pemilihan metode pelatihan yang efektif, seperti pelatihan berbasis kelas, simulasi, e-learning, atau pelatihan berbasis kerja. Metode ini harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan karakteristik peserta.

d. Implementasi pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan melibatkan penyampaian materi kepada peserta dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan, seperti pelatihan berbasis kelas, workshop, atau simulasi. Pengelolaan logistik dan pelaksanaan praktis juga termasuk dalam komponen ini.

e. Pengelolaan dan supervisi

Pengelolaan yang efektif dari proses pelatihan termasuk pengawasan instruktur, pemantauan kemajuan peserta, dan pengelolaan sumber daya yang diperlukan untuk keberhasilan pelatihan.

f. Instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan memainkan peran krusial dalam keberhasilan program pelatihan dengan memastikan bahwa materi disampaikan dengan efektif, peserta didik terlibat, dan hasil pelatihan dapat diukur. Kompetensi dan keterampilan yang dimiliki instruktur sangat mempengaruhi kualitas pelatihan dan pencapaian tujuan pelatihan

g. Keterlibatan *stakeholder*

Melibatkan berbagai pihak terkait seperti industri, pemerintah, dan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan untuk memastikan relevansi dan dukungan.

2.1.3 Balai Latihan Kerja

Menurut UU NO. 7 Tahun 2012 Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi siswa pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Eni Anjayani (2007) menjelaskan bahwa balai latihan kerja merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap provinsi. Unit Pelaksanaan Teknis adalah satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya (Menteri pekerjaan umum dan perumahan Rakyat Republik Indonesia). Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan saran pelatihan, persyaratan siswa dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan siswa pelatihan. Dengan demikian Balai Latihan Kerja merupakan program pemerintah dalam mengembangkan keterampilan dan tempat dimana para siswa pelatihan dilatih dengan menerapkan berbagai metode keilmuan praktis secara sistematis yang diharapkan nantinya bisa memperoleh ilmu untuk mensejahterakan hidupnya.

BLK Lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Asal mula pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang sektor swasta pada tahun 1953. Kemudian pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. BLK bertujuan untuk memberikan pelatihan dalam waktu yang singkat. BLK

diharapkan akan mampu memberikan pelatihan berdasarkan standar kompetensi nasional. BLK merupakan salah satu lembaga vokasi yang berfungsi untuk menopang peningkatan *skill* dan daya saing tenaga kerja Indonesia yang berpendidikan rendah atau lulusan sekolah formal yang membutuhkan *retraining*.

Adapun Fungsi Balai Latihan kerja yaitu untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka mempersiapkan SDM atau calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten serta memenuhi permintaan kebutuhan pasar baik yang bekerja di perusahaan maupun yang berwirausaha sendiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang kejuruan dan tigitkan yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat Pemerintah lintas kabupaten atau kota. Fasilitas dan program pelatihan kerja di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di daerah, dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan tersebut, pencari kerja akan siap diserap pasar kerja dan industri.

Menurut survei semua Kepala Disnaker di Indonesia menyatakan setuju bahwa BLK adalah solusi untuk mengatasi masalah pengangguran. Disnaker juga melaksanakan kebijakan lain untuk mengatsi pengangguran, termasuk kebijakan untuk memperbaiki produktivitas para pekerja atau bekerja sama dengan sektor swasta untuk menumbuhkan investasi. Fandy Tjiptono (2007, hlm.82) Tujuan pendirian BLK adalah:

- 1) Tercapai dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan bersaing tinggi.
- 2) Terbentuknya perubahan sikap dan peningkatan kerja serta etos kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri dan professional.
- 3) Meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

Adapula tujuan dari BLK yaitu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota, memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja, menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan, mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan. Selain tujuan tersebut BLK juga mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian tugas dan fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, tugas pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja. Peran dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya yaitu sesuai dengan tugas pokoknya untuk memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah maupun pengangguran, dalam menjalankan perannya untuk memberikan pelatihan agar mereka mempunyai *skill* untuk terjun langsung ke dunia kerja maupun wirausaha.

2.1.4 Kompetensi Lulusan

Kompetensi lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) merujuk pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan agar siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai kompetensi lulusan BLK menurut ahli dan referensi buku:

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam buku mereka "*Competence at Work: Models for Superior Performance*", kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Mereka mengidentifikasi bahwa kompetensi meliputi dimensi teknis (*hard skills*) dan perilaku (*soft skills*) yang mendukung performa di tempat kerja. Definisi merujuk pada pengetahuan informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu bidang tertentu. Ini mencakup fakta, prinsip, teori, dan prosedur yang diperlukan untuk menjalankan tugas. Keterampilan (*Skills*) ialah Kemampuan praktis untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu ini termasuk keterampilan teknis (*hard skills*) seperti penggunaan alat atau teknologi serta keterampilan praktis lainnya. Sikap (*Attitudes*) yaitu Pandangan, kepercayaan, dan perilaku yang mempengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan dan

berinteraksi dengan orang lain. Sikap mencakup motivasi, etika kerja, dan keterampilan interpersonal (*soft skills*).

Adapun Dimensi Kompetensi menurut pengertian diatas yaitu:

- a. Dimensi Teknis (*Hard Skills*): Ini meliputi keterampilan khusus yang dapat diukur secara objektif, seperti kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak tertentu, operasi mesin, atau teknik tertentu dalam pekerjaan. Misalnya, seorang teknisi harus memiliki keterampilan teknis dalam memperbaiki peralatan.
- b. Dimensi Perilaku (*Soft Skills*): Ini meliputi keterampilan non-teknis yang mendukung interaksi dan performa di tempat kerja, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Soft skills membantu individu beradaptasi dan berfungsi dengan baik dalam lingkungan kerja yang dinamis

BLK di Indonesia berfokus pada pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. BLK dapat menyusun program pelatihan yang mencakup tidak hanya keterampilan teknis tetapi juga keterampilan perilaku yang penting untuk sukses di dunia kerja. Kurikulum BLK dirancang untuk mengembangkan pengetahuan teknis yang diperlukan untuk berbagai profesi serta keterampilan perilaku yang mendukung integrasi sosial dan profesional. Misalnya, seorang lulusan BLK yang dilatih sebagai operator mesin tidak hanya belajar tentang teknik mesin, tetapi juga tentang cara bekerja sama dalam tim dan menangani situasi konflik. Evaluasi kompetensi lulusan BLK mencakup pengujian baik keterampilan teknis maupun keterampilan perilaku. Sertifikasi yang dikeluarkan oleh BLK sering kali mencakup indikator dari kedua dimensi kompetensi tersebut untuk memastikan bahwa lulusan tidak hanya memenuhi standar teknis tetapi juga siap untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja. Dengan memastikan lulusan memiliki kompetensi dalam kedua dimensi ini, BLK membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Kompetensi teknis memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan efektif, sementara kompetensi perilaku mendukung interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun beberapa penelitian serupa yang ditemukan peneliti untuk menjadi bahan referensi dalam penyusunan laporan adalah sebagai berikut:

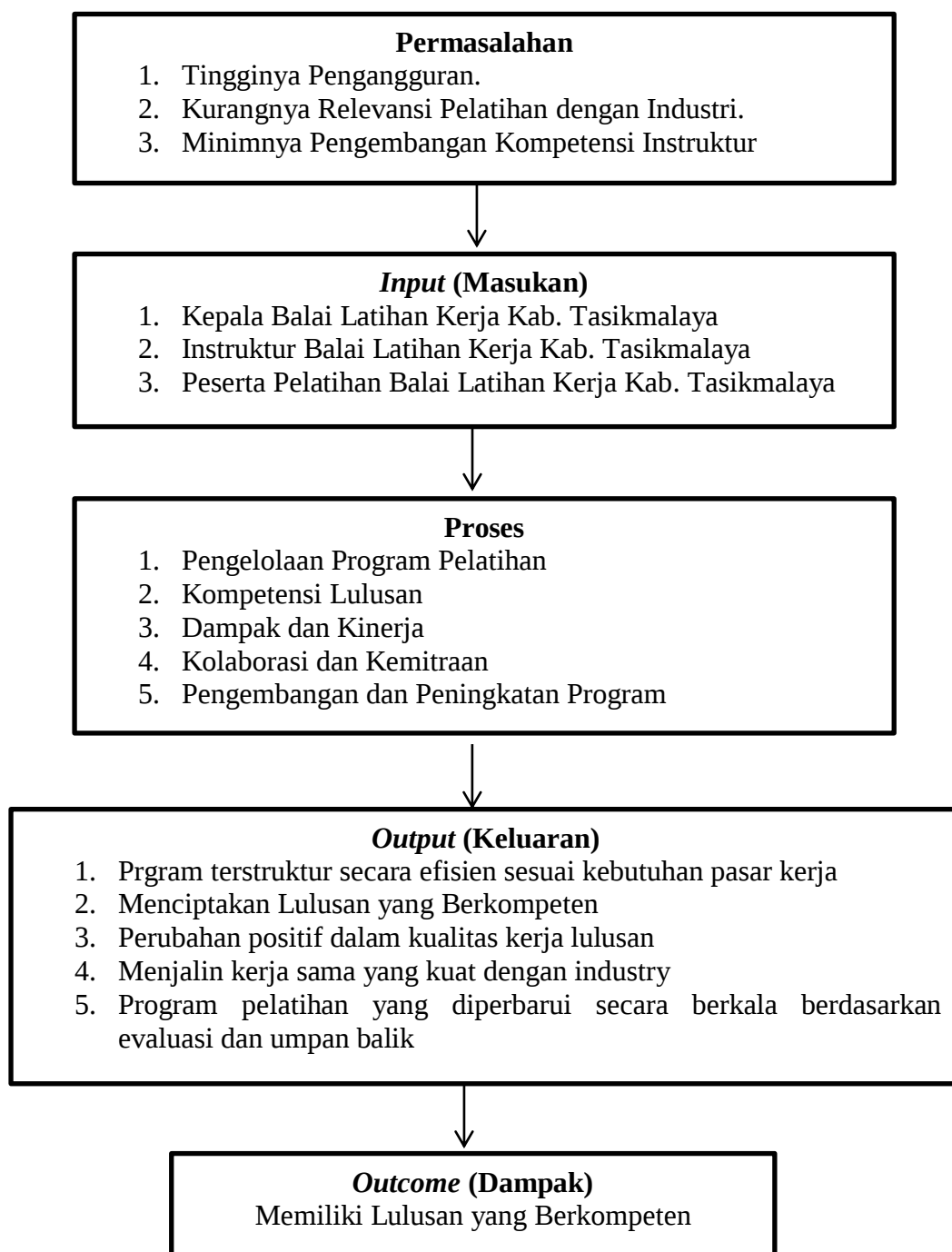
- a. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Agus Widodo (Disertasi Doktoral, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2023) dengan judul: ***“Pengelolaan Program Pelatihan dan Efektivitasnya dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan di Balai Latihan Kerja”*** Penelitian ini menganalisis pengelolaan program pelatihan di BLK dan efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi lulusan. Metode penelitian meliputi survei terhadap peserta pelatihan dan analisis data kinerja lulusan pasca pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa manajemen program yang efektif dan keterlibatan pemangku kepentingan industri berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi lulusan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh M. Rizal Amin (Tesis Magister, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, 2021) dengan judul : ***“Strategi Pengelolaan Kurikulum Pelatihan untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan di Balai Latihan Kerja: Studi Kasus di BLK Jakarta”*** Penelitian ini mengkaji strategi pengelolaan kurikulum pelatihan di BLK Jakarta dan dampaknya terhadap kompetensi lulusan. Metode penelitian meliputi wawancara dengan pengelola kurikulum dan peserta pelatihan, serta analisis kurikulum yang diterapkan. Temuan menunjukkan bahwa kurikulum yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan industri dapat meningkatkan keterampilan lulusan secara signifikan.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Siti Nur Aisyah (Disertasi Doktoral, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, 2020) dengan judul: ***“Kesesuaian Kompetensi Lulusan Balai Latihan Kerja dengan Kebutuhan Industri: Implikasi untuk Pengelolaan Pelatihan”*** Penelitian ini mengevaluasi sejauh mana kompetensi lulusan BLK sesuai dengan kebutuhan industri. Metode penelitian menggunakan survei terhadap perusahaan dan lulusan BLK serta analisis data kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Hasil menunjukkan adanya kesenjangan antara

keterampilan yang diajarkan dan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja, menunjukkan perlunya penyesuaian dalam program pelatihan.

2.3 Kerangka konseptual

Secara ringkas kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Pada **Gambar 2.1** kerangka konseptual yng terdiri dari masukan lingkungan, *input*, proses, *output*, *outcome*. Pada bagian masukan lingkungan permasalahan yang terjadi diantaranya tingkat pengangguran baik di Kota maupun Kabupaten Tasikmalaya cukup tinggi, masih banyak masyarakat yang tidak memiliki keterampilan dan masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui keberadaan Balai Latihan Kerja. Input data dalam penelitian ini yaitu Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Letjen H. Ibrahim Adjie KM 7, Kelurahan Sukamaju Kaler, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya yang menyediakan atau memberikan berbagai macam bidang pelatihan kepada masyarakat guna mendapatkan pengetahuan ,keterampilan sehingga para peserta pelatihan bisa bersaing di dunia kerja dan para peserta pelatihan yang berperan sebagai sekumpulan orang yang dilatih oleh para instruktur/tutor di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

Pada bagian prosesnya yaitu berfokus pada peserta untuk menghasilkan pengalaman dan ilmu yang berkualitas tinggi sehingga lulusan peserta BLK siap untuk terjun kedalam dunia kerja yang sesuai dengan kemampuan nya. langkah langkah yang perlu dilakukan diataranya yang pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan jumlah pasar kerja yang paling banyak dibutuhkan oleh para pencari kerja dan menyesuaikan dengan potensidaerah sekitar, merancang program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan,mengembangkan, membuat dan menyusun materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan yang bersumber dari SKKNI terdiri dari 30% teori dan 70% praktek, melaksanakan program pelatihan dengan melakukan pemilihan peserta pelatihan yang telah mendaftar dengan menggunakan test dan wawancara sehingga menghasilkan 16 orang terpilih yang bisa mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya secara gratis. dan melakukan evaluasi pelatihan, baik itu evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh tutor kepada peserta pelatihan guna menilai hasil pelatihan yang telah dilaksanakan ataupun evaluasi pelatihan yang akan dinilai oleh para peserta pelatihan guna memberikan masukan kepada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya sehingga bisa memberikan program pelatihan yang lebih baik lagi digelombang yang akan

datang. *Output* atau keluaran dari penelitian ini peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan seperti paada pelatihan mesin bubut CNC peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan pengoperasian mesin mekanik umum. selain itu juga peserta pelatihan akan mendapatkan *skill* (keterampilan) terkait membaca gambar teknik, menggunakan perkakas tangan, menyetel dan menyunting program pada mesin CNC. Dan terakhir akan menimbulkan *outcome* yaitu mencetak tenaga kerja yang berkualitas, Agar dapat meningkatkan kualitas masalah Kompetensi Lulusan sangat dibutuhkan. Penulis ini mencoba untuk menganalisis dari Pengelolaan Balai Latihan Kerja dalam Menyiapkan Kompetensi Lulusan.

2.4 Pertanyaan penelitian

Pertanyaan penelitian adalah persoalan yang harus dijawab peneliti pada kegiatan penelitian, dimana jawaban dari pertanyaan penelitian dapat membantu memecahkan masalah dari penelitian. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu, bagaimana Pengelolaan Balai Latihan kerja dalam Menyiapkan Kompetensi Lulusan?