

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Salah satu titik pemerintah dalam merespon kondisi saat ini yakni peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia unggul serta maju, dimana hal tersebut menjadi salah satu program prioritas pembangunan selama masa pemerintahan ini. Pemerintah telah menitikan prototipe manusia Indonesia unggul serta maju yakni generasi pekerja keras, terampil, banyaknya ilmu pengetahuan serta teknologi, serta berdedikasi. Rangkaian usaha tersebut telah diaplikasikan dalam sejumlah kegiatan salah satunya diamanahi pada Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).

Pemerintah berusaha melakukan berbagai inovasi dalam mempersiapkan SDM yang kompeten serta berdaya saing global. Usahan tersebut dilaksanakan guna mendapatkan respon bonus demografi serta era disrupsi yang menjadikan ujian tersendiri guna pemerintah ataupun masyarakat. Proses mengembangkan sumber daya manusia tersebut tentu dilaksanakan dalam terancang serta berurutan guna meningkatkan kompetensi sumber daya manusia lewat kegiatan pelatihan, pendidikan ataupun pengembangan. kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi total yang memadai serta tersebar di seluruh daerah Indonesia hendak menjadikan negara yang kuat dimasa yang hendak datang. Namun jika kualitas SDM Indonesia yang masih rendah hendak menjadi penghambat pertumbuhan negara, maka harus ada roda penggerak untuk menekan angka SDM rendah di negara ini. Salah satu roda penggeraknya yakni Pendidikan, baik formal ataupun non formal.

Program keunggulan struktur ekonomi serta industri begitu drastic ditahun disrupsi mempengaruhinya total keperluan tenaga kerja yang kompeten. disisi lain, pemerintah juga menyaksikan peluang terdapatnya lapangan kerja baru di era Revolusi Industri 4.0. kompetensi serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukanpun makin kompleks serta bermacam. Standart kualitas yang

ditetapkanpun makin meluas, bermaksud dapat bersaing dipasar nasional, regional, ataupun internasional.

Berikatan dalam keadaanya, Kemnaker komitmen guna menyiapkan tenaga kerja Indonesia bermaksud dapat melakukan adaptasi, bertahan ditengah perubahan dunia kerja serta dapat menerima persaingan global makin kuat. Maka sebabnya, Kemnaker telah mengeluarkan banyak ketetapan serta program guna meluaskan program serta mutu pelatihan vokasi guna mempersiapkan SDM kompeten serta berdaya saing.

Pendidikan memegang peran pokok, sebab lewat Pendidikan yang baiklah hendak membuahkkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perwujudan individu yang berkualitas tersebut menjadi tanggungjawab seluruh praktisi Pendidikan dalam ranah Pendidikan formal ataupun non formal; seperti pelatihan. Pendidikan ataupunpelatihan seyogyanya dapat menyiapkan peserta didik menjadikan subyek yang menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri serta profesional dibidangnya tiap-tiap. Tetapi disayangkan, banyak Lembaga Pendidikan yang enggan dapat memenuhi tuntutan masyarakat dalam hal ketersediaan pemenuhan keperluan sumber daya manusia yang sanggup menuntaskan probelm lokal yang mencakupnya. Hal itu mengakibatkan banyaknya *output* pendidikan yang belum mampu terserap oleh dunia industri.

Fenomena nyata menunjukkan bahwasanya Provinsi Jawa Barat mendapati tingkatan pengangguran yang meluas sesuai Badan Pusat Statistik (BPS) Jumlah angkatan kerja diFebruari 2023 senilai 25,40 juta orang, naik 0,58 juta orang dibanding Februari 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik senilai 0,44 persen poin dari 66,31 persen menjadi 66,75 persen. Penduduk yang bekerja senilai 23,39 juta orang, naik senilai 0,65 juta orang dalam Februari 2022. Lapangan pekerjaan yang merasakan peningkatan terbesar yakni lapangan pekerjaan Penyediaan Akomodasi serta Makan Minum (0,20 juta orang). Sementara lapangan pekerjaan merasakan penurunan terbesar yakni Perdagangan Besar serta Eceran; Reparasi serta Perawatan Mobil serta Sepeda Motor (0,11 juta orang). Senilai 10,10 juta orang (43,17 persen) bekerja deprogram formal, turun senilai 0,06 juta orang apabila dibandingkan Februari 2022.

Sesuai jenis kelamin, proporsi pengangguran terbuka antara kelompok milenial (15-39) serta non-milenial (40 ke atas) laki-laki yakni 47 persen berbanding perempuan 53 persen. sesuai jenjang pendidikan, angka pengangguran terbuka generasi milenial (15-39 tahun) berpendidikan menengah atas/kejuruan serta pendidikan tinggi sekitar 55 persen dari total pengangguran terbuka. Itu berarti empat kali lipat dari angka pengangguran untuk yang berpendidikan rendah (13 persen). Sementara pada kalangan perempuan umur milenial proporsi pengangguran 46 persen berbanding non-milenial perempuan 54 persen.

Kondisi ini secara sederhana menggambarkan warga milenial laki-laki lebih banyak yang menganggur ketimbang warga milenial perempuan. Persentase kaum milenial perempuan yang menganggur juga menurun lebih banyak ketimbang kelompok milenial laki-laki. Dalam 10 tahun terakhir, rata-rata penurunan pengangguran perempuan muda senilai 2,9 persen, sedangkan laki-laki turun senilai 1,6 persen. Keadaan menunjukkan kemungkinan wanita guna mendapatkannya pekerjaan lebih besar dibanding laki-laki. Sementara dari sisi permintaan, kalangan dunia usaha dihadapkan pada tuntutan untuk mempekerjakan tenaga yang belum terampil serta berpengalaman. Tantangan pelaku usaha itu didukung oleh data BPS yang menunjukkan sekitar 70 persen dari penganggur umur muda (15-24 tahun) belum pernah bekerja sebelumnya. Kini, dunia industri juga berhadapan dengan kemajuan teknologi informasi serta kecerdasan buatan. Kehadiran teknologi maju ini juga menjadikan cara kerja sebagian industri berubah serta lebih memerlukan sedikit tenaga kerja. Dalam Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017, ILO menjelaskan salah satu penyebab pengangguran diIndonesia enggan lepas dalam kemunculan teknologi digital serta kecerdasan buatan.

Memperbaiki kondisi diatas tentu tidak terlepas dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompeten tentu wajib menuntaskan kualitas sistem pendidikan serta sistem pelatihan keterampilan. Pada aspek pelatihan keterampilan kerja (vokasi), aksesibilitas masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja masih terbatas. Jumlah Balai Latihan Kerja (BLK) punya Pemerintah Pusat serta Daerah secara keseluruhan hanya 305 BLK yang tersebar diberbagai daerah diIndonesia. 305 BLK tentu tidak hendak

mampu menyediakan akses pelatihan sendiri di tengah jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Oleh sebab itu, pemerintah membuka ruang bagi organisasi keagamaan, lembaga pendidikan keagamaan ataupun lembaga keagamaan non pemerintah guna turut berpartisipasi dipengembangan SDM Indonesia, maka dirancanglah Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK).

Kementerian ketenagakerjaan sebagai instansi berkewajiban serta bertanggung jawab mengurus problem ketenagakerjaan menetapkan kebijakan yang berkesinambungan dalam meluaskan keahlian serta keterampilan tenaga kerja. Salah satu upayanya yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam membentuk Balai Latihan Kerja Komunitas bermaksud guna meluaskan akses pelatihan serta keikutsertaan warga dimengembangkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Pengembangan BLK Komunitas sebagai upaya nyata percepatan peningkatan keterampilan kerja serta sertifikasi yakni langkah yang tepat. Pemerintah tidak dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sendiri, butuh peran aktor-aktor non-pemerintah. Kolaborasi serta sinergi yakni kata kunci yang harus terus digunakan dalam peningkatan SDM Indonesia unggul serta maju. Peran organisasi non-pemerintah punya peran strategis dalam agendaperluasan serta pemerataan akses pelatihan kerja dapat diwujudkan sehingga SDM unggul serta maju diserap oleh pasar kerja ataupun bisa memunculkan lapangan kerja lewat pengembangan kewirausahaan serta bisnis.

Dipengembangan BLK Komunitasnya, Kemnaker mengikutsertakan warga guna bersama-sama merancang, meluaskan serta mengelola jenis pelatihan yang bisa dilakukan oleh BLK Komunitas. Pengelolaan BLK Komunitas diselaraskan dalam potensi wilayah, lingkungan serta bakat yang dimilikinya oleh peserta pelatihan serta warga setempat. Kemnaker dalam keadaan tersebut, meluaskan modul pelatihan bisa dilakukan oleh BLK Komunitas sesuai standar kompetensi kerja nasional.

Sesuai UU Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dipasal 9 dikatakan bahwasanya “Pelatihan kerja dilaksanakan serta diarahkan guna membekali, meningkatkan, serta meluaskan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, serta kesejahteraan”. Dipasal 10

dipaparkan bahwasanya “Pelatihan kerja dilaksanakan dalam mengawasi serta mengamati keperluan pasar kerja serta dunia usaha terdapat didalam serta luar negeri.”

DiPeraturan Pemerintah Republik Indonesia No.31 Tahun 2006 mengenai Sistem Pelatihan Kerja Nasional terdapat di Bab V mengenai penyelenggaraan pasal 9 ayat (1) memaparkan bahwasanya “Pelatihan dilaksanaakn dalam metode pelatihan kerja relevan, efektif, serta efisien dalam rangka tercapai standart kompetensi kerja”. Pelatihan kerja yang memadai wajib disuport dalam sarana serta prasarana yang telah memenuhi persyaratan serta tenaga kepelatihan yang terdapat standart kualifikasi persyaratan yakni kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja.

Sinergitas antar pemerintah serta warga dipaprkan lewat pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas yang telah diinisiaisi langsung oleh Presiden Republik Indonesia Ke-7. BLK Komunitas diinginkan tulang punggung dalam mencetak SDM yang kompeten, yang didekati dalam lembaga Pendidikan keagamaan nonpemerintah, lembaga keagamaan nonpemerintah, federasi/konfederasi serikat pekerja /buruh. Pengembangan BLK Komunitas juga bermaksud guna memberikan bekal keterampilan teknis produksi ataupun keahlian vokasi selaras keperluan pasar kerja guna komunitas serta masyarakat sekitarnya sebagai bekal keterampilan dalam bekerja ataupun berwirausaha.

Tenaga kerja disumber daya manusia sebagai aset pokok dikehidupan yang mempunyai kekuatan pokok serta penggerak utama dipengolahan sumber daya alam (*resources*) yang terdapat didunia, oleh sebab itu perlu terdapatnya pengelolaan yang baik lewat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen pelatihan ini yakni bentuk pentingnya sistem pengelolaan sebagai sumber daya yang dapat mensuport tercapainya maksud kelompok, pelaksanaan kegunaan serta program kelompok guna menjamin bahwasanya seluruhnya berjalan efektif. Hal ini dilandaskan pada teori kompetensi yang diperkenalkan oleh David McClelland ditahun 1973 lewat karya *Testing for Competence Rather Than for Intelligence* menitikan bahwasanya kecerdasan intelektual (IQ) tidak cukup untuk menjamin kesuksesan ditempat kerja. Kompetensi ini merujuk pada perilaku

ataupun keterampilan yang bisa diobservasi, diukur, serta secara langsung berhubungan dengan kinerja yang diharapkan dalam peran pekerjaan tertentu.

Pengelolaan tersebut yakni rangkaian tahapan, penarikan, pengembangan, serta pemakaian sumber daya manusia guna tercapai maksud serta menolong menyalurkan kesenjangan antara kinerja SDM dalam maksud strategis kelompok ataupun lembaga. Dipandangan islam, kualitas sumber daya manusia enggan saja dikwalitas intelektual (*intelligence quotient*) melainkannya juga kwalitas mental (*emotional quotient*) serta kwalitas spiritual (*spiritual quotient*), ketiganya wajib sejalan beriringan. Keeratan ketiga kecerdasanya hendak menciptakan insan yang watak, cakap, pintar, berjiwa entrepreneur serta kompetitif. kwalitas sumber daya manusia tentu saja tidak hanya cukup dalam penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi, tetapi juga proses mengembangkan nilai-nilai rohani serta spiritual, yakni berwujud iman serta taqwa. Sumber daya manusia yang baik hendak menunjukkan keseimbangan antar ketiganya.

Lembaga Pendidikan islam dalam keadaan tersebut pondok pesantren menjadikan Lembaga yang memiliki peran cukup besar untuk menggiring proses pembentukan menjadi subjek yang berkwalitas. Pondok pesantren yakni lembaga yang orientasinya enggan saja menciptakan seorang mumpuni dalam hal keagamaan saja tetapi juga harus mempunyai keterampilan-keterampilan pendukung sehingga ketika sudah waktunya untuk kembali ke masyarakat, para peserta didik ataupun santri tersebut mampu bersaing dengan *output* ataupun lulusan non pondok pesantren.

Kenyataan lainnya yakni kepercayaan perusahaan untuk *hire* lulusan pondok pesantren terkesan memarginalkan *output* pondok pesantren. Masih terdapatnya pihak-pihak yang beranggapan bahwasanya ketika seseorang menempuh pendidikan dipondok pesantren, maka seseorang tersebut hanya hendak menguasai ilmu keagamaan saja. Praduga tersebut menjadi salah satu pemicu bagi pondok pesantren untuk menjawab tantangan masyarakat disamping memang tuntutan zaman dalam perkembangan era digital saat ini tanpa meninggalkan kultur serta kekhasan yang dimiliki oleh lembaga pondok pesantren.

Dalam Ilmu *Ushul Fikih* (2019) terdapatnya kaidah yang begitu terkenal yakni mempertahankan sesuatu lama yang baik serta mengambil sesuatu baru yang lebih baik. Kaidah tersebut cukup mendasar dikalangan ahli agama (Islam) sebab dapat dimaknai di dua spektrum. Pertama kaidah tersebut menjadikan sebab guna menjaga tradisi lama (dari manapun tradisi tersebut berasal) sepanjang ia baik, serta kedua menerima dalam lapang dada inovasi baru yang lebih baik. Sebabnya apa yang baik pendapat umat maka ia baik pula pendapat Tuhan serta UtusanNya.

Berbagai alasan yang dijabarkan diatas, tugas Lembaga Pendidikan Islam pesantren khususnya berupaya dalam maksimal untuk mengejar ketertinggalanya dengan memnafaatkan program yang digalakan pemerintah. BLK Komunitas salah satu Lembaga yang berada dipondok pesantren. Pondok pesantren salah satu lembaga pendidikan non formal tertua diIndonesia. Tertulis di Pangkalan Data Pondok Pesantren (PPDP) Direktorat Pendidikan Diniyah serta Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia, total pesantren yang tertulis serta terdaftar diIndonesia di periode 2020 mencapai 27.722 unit dalam total 4.173.494 santri aktif yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Tantangan yang dihadapi pondok pesantren dimasa globalisasi sekarang begitu kompleks, keadaan tersebut menuntut lulusan pondok pesantren wajin lebih siap dalam memasuki kehidupan nyata. Pendidikan kecakapan guna meluaskan mutu serta kualitas lulusan yang lebih mandiri. Pembekalan *softskill* santri guna menunjang kemandirian yang bisa dilaksanakan pondok pesantren selaras pernyataan Presiden RI, bahwasanya pemerintah hendak membangun 3000 BLK Komunitas dipondok pesantren ditahun 2020, yang diawali tahun 2019 dalam menciptakan 1000 BLK diseluruh Indonesia (Bahri, 2019).

Terdapatnya UPTD BLK disetiap Kota/Kabupaten dirasa kurang menjangir seluruh lini masyarakat, terkhusus warga yang bertempat tinggal cukup jauh dari tempat pelatihan telah tersedia. Peningkatan pembangunan BLK Komunitas begitu dibutuhkan, sebab lewat program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilaksanakan oleh BLK Komunitas diinginkan dapat menitikan tingkatan pengangguran di Jawa Barat, khususnya Kabupaten Bandung serta Kabupaten Sukabumi. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) juga bisa meluaskan kompetensi

sumber daya manusia bermaksud mempunyai daya saing angkatan kerja. Pembangunan BLK Komunitas tersebut yakni tekad kuat yang dilaksanakan pemerintah untuk menjangkau seluruh titik yang sebelumnya tidak terjangkau oleh lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah ataupun lembaga pelatihan swasta.

Sebagai upaya dalam tercapai maksud dalam efektif serta efisien, maka sebuah lembaga ataupun organisasi wajib mengaplikasikan terdapatnya manajemen dipengelolaanya. Pemakaian pendekatan POAC (*planing, organizing, actuating, controlling*) yang digagaskan oleh Bapak Ilmu Manajemen Modern, G.R. Terry dianggap bisa menolong serta mencukupi sebagai program manajerial suatu lembaga dalam tercapainya maksudnya. Pendekatan manajemen POAC tersebut dari perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*).

Penelitian mengenai manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan bertujuan untuk memahami, menganalisis, serta mengembangkan strategi yang efektif dalam pengelolaan pelatihan. BLK Komunitas diinisiasi sebagai solusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia ditingkat lokal, terkhusus bagi masyarakat yang membutuhkan peningkatan keterampilan agar lebih siap untuk menghadapi persaingan kerja. Namun, dalam perjalananya, BLK Komunitas kerap menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan dalam mencetak tenaga kerja yang terampil serta kompeten.

Penelitian tersebut dimulai dengan mengidentifikasi permasalahan utama yang dihadapi dalam manajemen pelatihan BLK Komunitas. Masalah utama yang sering muncul yakni keterbatasan sumber daya yang mencakup anggaran, sarana prasarana, serta tenaga pengajar. Keterbatasan anggaran dapat menghambat ketersediaan fasilitas yang memadai untuk praktik, sehingga pelatihan yang diselenggarakan kurang maksimal dalam meningkatkan keterampilan teknis peserta. Fasilitas serta peralatan praktik yang tidak memadai juga menjadi hambatan signifikan, sebab peserta tidak mendapatkan pengalaman praktis yang relevan dengan perkembangan teknologi di industri. Selain itu, kurangnya tenaga

pengajar yang berkompeten, terutama dalam menguasai metode pembelajaran yang inovatif, dapat mempengaruhi kualitas pengajaran serta pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.

Selain kendala internal, penelitian ini juga mengungkapkan pentingnya kemitraan dengan sektor industri serta dunia usaha sebagai faktor eksternal yang dapat menunjang keberhasilan pelatihan. Dalam konteks ketenagakerjaan, keperluan hendak kompetensi yang spesifik terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi serta standar industri. Kemitraan dengan industri memungkinkan BLK untuk merancang kurikulum yang relevan serta up-to-date, serta memberikan kesempatan bagi peserta untuk magang ataupun mendapatkan pelatihan langsung dari tenaga profesional dibidangnya. Sayangnya, kolaborasi ini belum terjalin secara optimal di banyak BLK Komunitas, yang berdampak pada kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan keperluan pasar kerja.

Penelitian ini juga berfokus pada aspek manajerial yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pelatihan di BLK Komunitas. Pada tahap perencanaan, penting bagi BLK untuk melakukan analisis keperluan pelatihan yang didasarkan pada keperluan lokal ataupun tren industri yang sedang berkembang. Penyusunan kurikulum basisnya kompetensi selaras dalam keperluan pasar kerja menjadi krusial agar peserta pelatihan memiliki keterampilan yang relevan serta aplikatif. Dalam implementasi, manajemen pelatihan harus memastikan ketersediaan sarana prasarana yang memadai serta tenaga pengajar yang kompeten, serta mengenakan metode pembelajaran yang efektif agar pelatihan dapat diserap dengan baik oleh peserta. Sementara itu, tahap evaluasi berperan penting dalam menilai hasil pelatihan, baik dari segi pencapaian kompetensi peserta ataupun kesesuaian materi dengan keperluan industri.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh strategi manajerial yang komprehensif serta efektif untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi BLK Komunitas. Hasil penelitian ini hendak memberikan panduan bagi BLK dalam merancang, mengelola, serta mengevaluasi program pelatihan agar lebih berorientasi pada keperluan industri serta mampu meningkatkan kompetensi peserta secara signifikan. Penelitian ini juga menyajikan rekomendasi untuk

meningkatkan kolaborasi antara BLK Komunitas dengan sektor industri serta saran untuk Dinas Ketenagakerjaan agar dapat mendukung BLK lewat pendanaan yang memadai serta pengembangan kapasitas instruktur. Dengan langkah-langkah ini, BLK Komunitas diinginkan bisa menggunakan peran yang lebih besar dalam membuat tenaga kerja yang kompeten serta berdaya saing, sehingga berkontribusi pada pengurangan pengangguran serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sesuai uraian diatas, pemilihan lokus penelitian penting untuk merelevansi permasalahan dengan indikator-indikator yang diteliti. BLK Komunitas Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Komunitas Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi dipilih sebab dapat menggambarkan karakteristik dari BLK Komunitas dengan wilayah serta kejuruan yang berbeda. Perbedaan wilayah serta kejuruan tersebut diharapkan dapat memperkaya seskripsi dari penelitian ini. Lebih lanjut ketertarikan peneliti pada penelitian tersebut guna menyaksikan Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan (Studi Kasus diBLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Pondok Pesantren Al-'Izz, Kab. Sukabumi).

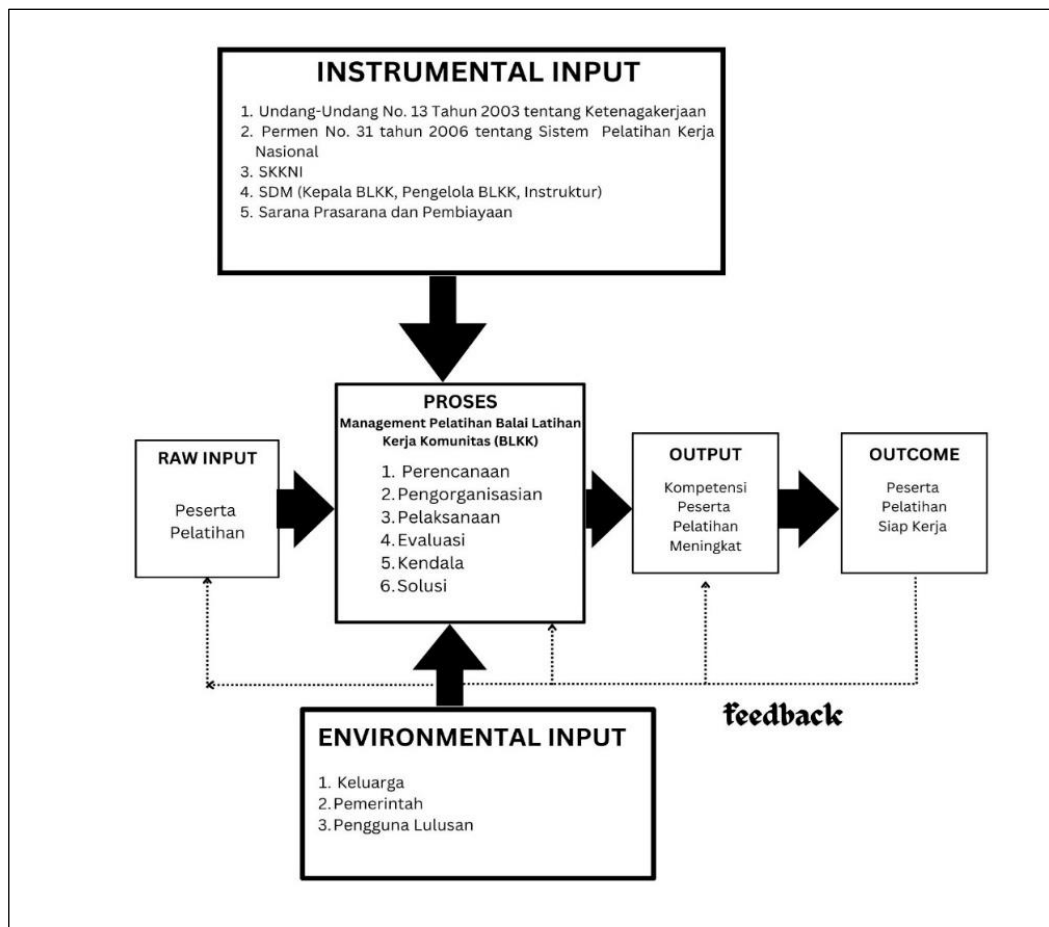
## **B. PERUMUSAN serta PEMBATASAN MASALAH**

### **1. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dipenelitian manajemen pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas berfokus pada identifikasi kendala serta faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam meluaskan kompetensi peserta.

Problem berikutnya yang menjadikan perhatian dalam penelitian yakni rendahnya keterlibatan industri dalam pengembangan pelatihan diBLK Komunitas. BLK sering kali bekerja secara mandiri, tanpa dukungan yang memadai dari dunia usaha, padahal kerja sama dengan industri sangat penting untuk memastikan pelatihan yang diberikan selaras dalam keperluan dunia kerja. Akibatnya, lulusan BLK kerap kali menghadapi tantangan untuk diserap oleh industri, sebab kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya selaras dalam standar yang diharapkan.

Dengan latar belakang permasalahan ini, penelitian diarahkan untuk menggali lebih dalam bagaimana manajemen pelatihan diBLK Komunitas dapat ditingkatkan sehingga dapat menghasilkan peserta yang kompeten serta siap kerja. Penelitian ini hendak meneliti aspek-aspek manajerial mulai dari perencanaan, implementasi, hingga evaluasi pelatihan, dalam maksud memberikan solusi yang komprehensif terhadap kendala yang dihadapi. Dengan memahami akar permasalahan serta menyusun strategi manajerial yang efektif, diharapkan BLK Komunitas mampu mengoptimalkan perannya sebagai lembaga pelatihan yang berkontribusi langsung dipeningkatan kompetensi serta daya saing peserta pelatihan.



*Gambar 1. 1 Perumusan Masalah*

Sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya terrepresentasikan dari peserta pelatihan siap kerja. Lulusan pelatihan yang kompeten yakni salah satu hasil terlaksananya pelatihan yang memiliki manajemen yang terstruktur. Pelatihan yang terstruktur didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang baik. Selain itu manajemen pelatihan BLK dipengaruhi oleh aspek instrumental input yang terdiri dari Undang-Undang, Kebijakan Pemerintah, SKNI, SDM, Sarana/Prasarana, serta Pembiayaan yang mumpuni. Adapun pengaruh environmental inputnya terdiri dari keluarga, pemerintah, serata pengguna lulusan ataupun DUDI.

a. *Raw Input*

Peserta pelatihan yakni komponen masukan ataupun juga disebut masukan mentah (*Raw Input*) yang hendak mengikuti proses pelatihan. Disebut masukan mentah sebab yakni bahan pengalaman belajar tertentu diproses belajar mengajar (*learning teaching process*), dalam keinginan bisa merubah menjadi keluaran (*Output*) dalam kompetensi tertentu. Peserta pelatihan diharapkan memiliki kompetensi ataupun keterampilan yang meningkat. Maka proses pelatihan bukan hanya sebatas mentransfer ilmu, tetapi juga terdapatnya perubahan perilaku dipeserta pelatihan sesudah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. Tuntutan perubahan yang positif para peserta pelatihan baik pada aspek kognitif, afektif serta psikomotorik yakni keadaan mutlak dicapai.

b. *Proses*

Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas yakni komponen proses dalam penelitian ini yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi program pelatihan. Ditahapan proses merencanakan pelatihan dimulai dengan mengidentifikasi keperluan pelatihan selaras dalam permintaan ataupun karakteristik komunitas, seperti keterampilan kerja ataupun industri yang relevan diwilayah tersebut. Selain itu, pada tahap perencanaan perlu menentukan tujuan pelatihan yang jelas, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang, yang mencakup peningkatan keterampilan teknis serta pengembangan kompetensi lain seperti keterampilan

manajerial ataupun interpersonal. Serta menyiapkan silabus ataupun program pelatihan yang selaras dalam SKNI.

Pada tahap pengorganisasian, struktur pelatihan dibentuk dalam membagikan kewajiban serta tanggungjawab pada seluruh pihak yang terlibat, termasuk tim pengelola, instruktur, serta tenaga pendukung. Hal tersebut sekaligus menyusun jadwal pelatihan yang terperinci, mencakup waktu pelaksanaan, durasi setiap sesi, serta kegiatan yang hendak dilaksanakan, mempersiapkan sarana serta prasarana, seperti ruang kelas, workshop, ataupun laboratorium, selaras dalam keperluan teknis dari setiap program pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan pembukaan serta pengenalan materi oleh instruktur kepada peserta, memastikan mereka siap mengikuti setiap tahapan pelatihan. Instruktur memberikan materi selaras dalam kurikulum yang telah dirancang, mengenakan metode pembelajaran yang efektif seperti demonstrasi, simulasi, serta praktik langsung. Selama pelatihan, peserta secara aktif terlibat dalam praktik, diskusi, serta kegiatan lain yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan teknis serta kemampuan kerja. Tim pengelola melakukan pemantauan proses pelatihan untuk memastikan program berjalan sesuai rencana, serta mengatasi kendala yang muncul secara cepat.

Evaluasi dilakukan beberapa tahap, baik saat pelatihan berlangsung ataupun setelah pelatihan tersebut selesai. Penilaian kompetensi peserta dilakukan lewat uji praktik ataupun tes yang mengukur kemampuan yang telah diajarkan, untuk memastikan peserta telah mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Mengevaluasi efektivitas pelatihan secara keseluruhan, seperti kualitas pengajaran, relevansi materi, fasilitas, serta kepuasan peserta, lewat survei ataupun wawancara. Hasil evaluasi dianalisis untuk memperbaiki serta meningkatkan program pelatihan selanjutnya, baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, ataupun metode pembelajaran.

### c. *Output*

Kompetensi peserta pelatihan sebagai output program pelatihan yakni kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang diperoleh peserta setelah mengikuti serangkaian kegiatan teori serta praktik dibawah bimbingan instruktur. Kompetensi ini menjadi indikator utama keberhasilan pelatihan, mencerminkan sejauh mana peserta mampu menerapkan materi yang telah dipelajari dalam situasi nyata. Aspek kompetensi yang dituntut dimiliki oleh lulusan pelatihan yakni keterampilan teknis (*Hard Skill*), Pengetahuan (*Knowledge*), *Soft Skill*, Keterampilan adaptasi serta penyelesaian masalah, serta komitmen profesionalisme.

d. *Outcome*

*Outcome* peserta pelatihan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang siap kerja yakni hasil akhir dari proses pelatihan, dimana peserta telah berkembang menjadi individu yang mempunyai kompetensi, keterampilan, serta kesiapan guna melaksanakan kontribusi dalam efektif didunia kerja. *Outcome* ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek mentalitas, profesionalisme, serta adaptabilitas yang membuat peserta mampu bersaing serta berdaya guna dilingkungan profesional.

*Outcome* peserta pelatihan sebagai SDM siap kerja dapat diukur lewat kesuksesan mereka dalam memasuki dunia kerja, kemampuan beradaptasi dilingkungan profesional, serta kontribusi nyata mereka dalam meningkatkan produktivitas ditempat kerja. SDM siap kerja ini diharapkan tidak hanya mampu memenuhi keperluan pasar tenaga kerja, tetapi juga menjadi aset berharga yang mampu mendukung pertumbuhan serta perkembangan organisasi ataupun industri tempat mereka bekerja.

e. *Instrumental Input*

Kebijakan sektor pelatihan ataupun Pendidikan vokasi yakni Keberadaan *Instrumental Input* dalam penelitiannya. Pemanfaatannya bisa dibuatkan sebagai ketetapan guna tercapainya pelatihan yang maksimal, sebagaimana sudah dituliskan UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 mengenai sistem pelatihan kerja Nasional. Kebijakan Pendidikan tersebut diciptakan

guna menjadikan pedoman dalam bertindak serta mengarahkan program diorganisasi Pendidikan untuk tercapai maksud yang ditentukan. Kebijakan tersebut harus memenuhi syarat konstitusional serta legal untuk sah serta resmi berlaku. Kebijakan Pendidikan wajib dirancah oleh para ahli dibidangnya yang mempunyai kekuasaan atas itu. Kebijakan juga harus dapat dievaluasi untuk menyaksikan efektivitas serta dapat diperbaiki jika terdapat kesalahan. *Instrumental input* terdiri dari perangkat keras ataupun lunak. Contoh dalam perangkat keras antara lain Kepala BLK, Instruktur, berbagai sarana prasarana pelatihan, serta pembiayaan. Adapun yang termasuk dalam perangkat lunak pembelajaran mencakup materi pelatihan/ kurikulum, alat-alat evaluasi, serta tata kelola. Pengelola BLK serta Instruktur tentunya harus bertanggung jawab dipembelajaran. Pengajar dituntut untuk menyampaikan materi proses belajar serta dapat menguasai kelas. Namun bukan saja bertanggungjawab mengisi materi, hendak tetapi bertanggungjawab untuk mendidik peserta didik dalam moral serta memotivasi ia ditahapan belajar.

f. *Environmental Input*

*Environmental input* dalam penelitian ini memberikan dukungan, harapan, serta sumber daya yang berkontribusi pada pembentukan kompetensi serta kualitas lulusan pelatihan mencakup (1) Keluarga yakni sumber dukungan moral serta finansial bagi peserta pelatihan. Mereka memberikan motivasi, dorongan, serta dukungan finansial yang membantu peserta menyelesaikan pelatihan dengan baik. (2) Pemerintah yakni penyedia kerangka regulasi serta kebijakan yang mendukung program pelatihan, termasuk standar kompetensi, kurikulum, serta kualifikasi yang harus dicapai peserta. Hal ini menjamin pelatihan selaras dalam keperluan pasar tenaga kerja. (3) Pengguna lulusan yakni perusahaan ataupun industri yang memiliki standar kompetensi selaras dalam keperluan ditempat kerja. Informasi ini membantu lembaga pelatihan dalam menyusun kurikulum serta pelatihan yang relevan dengan keperluan pasar. Mereka dapat berupa institusi pemerintah, swasta, *non government organization* ataupun perorangan yang mengenakan lulusan pelatihan. Pengguna lulusan hendak menilai kinerja lulusan tersebut sesuai

beberapa aspek, yakni integritas, profesionalisme, Bahasa Inggris, pemakaian teknologi informasi, komunikasi, Kerjasama tim, serta pengembangan diri.

Ketiga aspek environmental input ini menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran di lembaga pelatihan. Keluarga memberikan dukungan internal, pemerintah membentuk kerangka eksternal lewat regulasi serta fasilitas, sedangkan pengguna lulusan mengarahkan keperluan keterampilan serta memberi peluang kerja. Kombinasi dari ketiga faktor ini membantu memastikan lulusan pelatihan siap memasuki pasar kerja serta mampu bersaing.

## 2. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang dirumuskan, maka penelitian disertasi dibatasi dalam yakni:

- a. Perencanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan di BLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) Visi, Misi, serta Tujuan BLK
  - 2) MoU antara BBPVP/BPVP dengan BLK
  - 3) SK Penetapan Penerima Bantuan
  - 4) SK Penyelenggaraan Pelatihan
  - 5) Surat Tugas Instruktur
- b. Pengorganisasian Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meluluskan Kompetensi Peserta Pelatihan di BLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) Dokumen berupa struktur organisasi pengelola BLK
  - 2) *Jobdesc* Pengelola BLK
- c. Pelaksanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan di BLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) Program pelatihan
  - 2) Daftar keperluan alat serta bahan sesuai program pelatihan

- 3) Jadwal Pelatihan
- d. Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan diBLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) Penetapan alat evaluasi
  - 2) Kesesuaian evaluasi dalam maksud pelatihan
  - 3) Relevansi antara soal dengan materi pelatihan
- e. Kendala Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan diBLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) SDM
  - 2) Sarana serta Prasarana
  - 3) Pembiayaan
- f. Solusi Menghadapi Kendala Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan diBLK Al-Bayan, Kab. Bandung serta BLK Ponpes Al-'Izz, Kab. Sukabumi:
  - 1) SDM
  - 2) Sarana serta Prasarana
  - 3) Pembiayaan

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Dalam umum penelitian tersebut bermaksud guna mendapatkan informasi ataupun gambaran serta menganalisis mengenai Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan diBLK Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.

## **b. Tujuan Khusus**

Dalam khusus maksud kepenelitian tersebut yakni guna memperoleh informasi ataupun gambaran serta menganalisis mengenai:

- 1) Perencanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.
- 2) Pengorganisasian Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.
- 3) Pelaksanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.
- 4) Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.
- 5) Kendala Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.
- 6) Solusi Menghadapi Kendala Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK) Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Perolehan kepenelitian tersebut diinginkan bisa berguna sebagai bahan referensi serta acuan guna penelitian yang berkesinambungan dengan manajemen pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas serta menambah khazanah pengetahuan dilingkungan Pendidikan vokasi ataupun pelatihan berbasis kompetensi yang masih membutuhkan

perhatian, terkhusus dipeningkatan kompetensi peserta pelatihan lewat implementasi teori serta kebijakan manajerial.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dalam praktis penelitian tersebut diinginkan bisa berguna guna:

- 1) Dinas Ketenagakerjaan, dengan memanfaatkan hasil penelitian manajemen pelatihan diBLK, Dinas Ketenagakerjaan dapat lebih efektif dalam mendukung peningkatan keterampilan tenaga kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas lulusan pelatihan, tetapi juga memperkuat daya saing tenaga kerja lokal serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.
- 2) Pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas, dengan memanfaatkan hasil penelitian manajemen pelatihan, pengelola BLK dapat mengelola pelatihan secara lebih strategis serta berorientasi pada hasil. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta, tetapi juga mendukung BLK dalam menciptakan SDM yang siap kerja serta berdaya saing besar dipasar tenaga kerja.
- 3) Peneliti, perolehan kepenelitian tersebut bisa bermanfaat guna menambahkan pengalaman melaksanakan kegiatan penelitian serta kajian ilmiah secara sistematis serta objektif,
- 4) Peneliti lainnya, penelitian manajemen pelatihan BLK ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memungkinkan peneliti lain untuk terus mengembangkan pendekatan, teori, serta metodologi yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi fondasi penting bagi pengembangan ilmu serta praktik pelatihan dimasa yang hendak datang.

#### **D. PERTANYAAN PENELITIAN**

Merujuk dilatar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, adapun pertanyaan penelitian tersebut yakni;

1. Bagaimana Perencanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?
2. Bagaimana Pengorganisasian Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?
3. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?
4. Bagaimana Evaluasi Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?
5. Apa Kendala Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?
6. Bagaimana Solusi menghadapi Kendala Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Al-Bayan Kab. Bandung serta Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Al-'Izz Kab. Sukabumi?