

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN PELATIHAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KOMUNITAS

A. LANDASAN FILOSOFIS

Penelitian disertasi ini dilandasi oleh aliran filsafat konstruktivisme. Arti dalai konstruktif yakni sesuatu bisat dirancang. Maksudnya daei “Sesuatu yang bisa dirancang” tersebut yakni pengetahuan (Sumantri, 2014:51). Dikonteks filsafat Pendidikan, kontruktivisme yakni sebuah usaha menciptakan tata susunan hidup yang terdapatnya budaya modern. Konstruktivisme yakni sebuah aliran filsafat pengetahuan yang menitikan bahwasanya pengetahuan yakni perolehan konstruksi (bentukan). Pengetahuan yakni sebab dalam sebuah konstruksi kognitif dari kenyataan yang terjadinya lewat aktivitas seorang. pendapat 2 tokoh besar yakni Piaget serta Vygotsky, menitikan bahwasanya perubahan kognisi hanya terjadi saat konsepsi sebelumnya merasakan tahapan ketidakseimbangan (*disequilibrium*) dalam sudut informasi baru (Robert E. Slavin, 2014:4).

Piaget mengemukakan bahwasanya pengkonstruksian pengetahuan berlangsung tahapan asimilasi serta akomodasi. Asimilasi yakni tahapan kognitif yang denganya seorang melakukan integrasikan persepsi, konsep, ataupun pengalaman bar uke distruktur ataupun skema yang telah terdapat didalam pikiranya. Asimilasi bisa disaksikan sebagai sebuah tahapan kognitif yang memposisikan serta mengklarifikasikan kondisin ataupun rangsangan yang baru distruktur yang telah terdapat.

Sedangkan akomodasi, yakni (1) mencipatakn struktur/skema baru yang bisa cocok dalam rangsangan yang baru ataupun (2) memodifikasi struktur/skema yang terdapat akhirnya cocok dalam rangsanganya. Tahapan akomodasi tersebut terjadi sebab seorang itu menghadapi rangsangan ataupun pengalaman yang baru serta orang tersebut enggan bisa mengasimilasikan pengalaman yang baru itu dalam skema yang telah dimiliki. Maka disini dibutuhkan proses membentuk skema yang

baru ataupun memodifikasi skema yang telah terdapat akhirnya cocok dalam rangsangan ataupun pengalaman barunya

Teori belajar konstruktivisme yakni sebuah teori yang memberikan kebebasan dalam manusia yang hendak belajar ataupun mencari kebutuhannya dalam kemampuan menemukannya keinginan ataupun kebutuhannya dalam pertolongan fasilitas orang lain, akhirnya teori tersebut memberikan keaktifan dalam manusia guna belajar menetapkan sendiri kompetensi, pengetahuan, ataupun teknologi serta keadaan lainnya dibutuhkan guna meluaskan dirinya sendiri (Rangkuti, 2014:66). Konstruktivisme yakni sebuah teori yang memberikan keluasaan berpikir kepada peserta didik dituntut untuk bagaimana melaksanakan teori yang telah disaksikan dikehidupannya (Suparlan, 2019:82). Keadaan pokok diteori konstruktivisme yakni ditahapan belajar, peserta didiklah wajib aktif meluaskan pengembangannya, enggan pengajar ataupun orang lain (Sumantri & Oktaria, 2014:51).

bisa disimpulkan bahwasanya teori belajar konstruktivisme yakni teori belajar yang mendahulukan keikutsertaan peserta didik dalam aktif dalam pembelajaran guna menetapkan konsep selaras pengalaman langsung serta bermakna. peserta didik wajib aktif melaksanakan program, aktif berfikir, Merancang konsep serta memberikan makna mengenai keadaan yang dipelajari.

Peran terbesar pengajar, khususnya instruktur bagi dunia pelatihan ataupun vokasi dalam proses membentuk pengetahuan baru dipeserta pelatihan yakni menciptakan kondisi aktif dipembelajaran, salah satunya mengaplikasikan model pembelajaran dengan melakukan pertimbangan minat serta kecakapan peserta pelatihan, maksud serta sasaran proses belajar, serta evaluasi yang dipakai.

Pendapat Sumantri, dk. (2014:51) prinsip dasar dari pemebelajaran konstruktivisme, yakni:

1. Perolehan belajar tergantung dilingkungan belajar serta pengetahuan awal ataupun yang telah dimiliki oleh pembelajar.
2. Belajar yakni menciptakan makna/konsep dalam menciptakan ikatan antara pengetahuan yang sedang dipelajari.
3. Tahapan menciptakan konsepnya berlangsung dalam terus menerus serta aktif.

4. Pembelajar bertanggungjawab mengenai belajarnya, sebab tahapan dimembangun konsep didapatkan dalam bagaimana pembelajaran menerima pengetahuan yang sedang dipelajari.
5. Pengalaman belajar serta kemampuan berbahasa terdapatnya pengaruh dipola “*meaning*” yang dikonstruksi.

Sesuai prinsip diatas, maka teori konstruktivisme diharapkan dapat memperbaiki kompetensi pada diri seseorang sehingga menjadi individu yang kompeten dalam perolehan proses pembelajaran ataupun pelatihan.

B. LANDASAN SISTEM NILAI

No.	SISTEM NILAI	DESKRIPSI
1.	Nilai Teologis	Nilai-nilai teologis tercermin dalam keimanan kepada Yang Maha Kuasa. Dalam nilai teologis ini, tugas serta tanggungjawab pengurus harus memperbaiki organisasi lembaga lewat visi serta misi lembaga. Seorang pemimpin harus mampu mengedepankan tanggung jawabnya sebagai salah satu pionir agar dapat mengembangkan karakter serta budaya keimanan sehingga dapat menjadi teladan bagi yang lainnya. Nilai-nilai teologis yakni nilai-nilai ketuhanan ataupun keyakinan dalam Islam bahwasanya hanya Allah Ta’ala yang boleh diyakini serta disembah. Oleh sebab itu, ketika seorang pendidik mengamalkan profesinya, Ia selalu mengedepankan keikhlasan serta ketaqwaan kepada Allah semata. Ketika seorang pendidik berbakti kepada Tuhan, maka ia tidak lagi merasa berada dalam pengawasan pimpinan ataupun pengawas, namun selalu sadar bahwasanya hanya Allah Ta’ala yang selalu menyaksikan segala niat serta tindakan kita dalam hidup.
Kaitanya	Kaitan antara nilai teologis dengan manajemen pelatihan kerja dapat terlihat dari perspektif nilai-nilai yang ditemukan dalam ajaran agama serta bagaimana nilai-nilainya bisadiintegrasikan ke dalam	

	<p>praktik manajemen pelatihan kerja. Berikut beberapa keterkaitan nilai teologis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas: Nilai integritas yang ditekankan dalam banyak ajaran agama dapat tercermin dalam manajemen pelatihan kerja. Pelatihan yang didasarkan pada prinsip integritas hendak menitikkan pentingnya kejujuran, etika kerja, serta tanggungjawab sosial dalam melakukan tugas-tugas kerja. 2. Pelayanan serta Kepedulian: Nilai-nilai pelayanan kepada sesama serta kepedulian terhadap individu didalam agama dapat membentuk pendekatan pelatihan yang lebih manusiawi. Manajemen pelatihan yang mempertimbangkan nilai-nilai ini hendak mempromosikan rasa saling peduli, penghargaan terhadap perbedaan, serta perhatian terhadap keperluan individu dalam program pelatihan. 3. Keadilan serta Kesetaraan: Nilai-nilai keadilan serta kesetaraan yang diajarkan diagama juga dapat diterapkan dalam manajemen pelatihan kerja. Hal ini meliputi memberikan waktu yang sama guna seluruh orang guna mengakses pelatihan, menitikkan perlakuan yang adil dalam penilaian, serta memastikan bahwasanya tiap seorang dibutuhkan dalam hormat serta tidak ada diskriminasi. 4. Komitmen terhadap Pembelajaran Berkelanjutan: Konsep pembelajaran berkelanjutan, yang sering kali ditekankan dalam ajaran agama, juga relevan dalam manajemen pelatihan kerja. Penting untuk terus mendorong pengembangan diri serta peningkatan keterampilan secara berkesinambungan. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan individu untuk terus berkembang serta berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja. 5. Pengelolaan Sumber Daya dengan Bijaksana: Konsep pengelolaan sumber daya dengan bijaksana yang terdapat dalam ajaran agama juga relevan dalam manajemen pelatihan kerja. Hal ini mencakup pemakaian sumber daya organisasi, baik itu waktu, uang, ataupun tenaga kerja, dengan efisien serta bertanggung jawab. <p>Dengan mengintegrasikan nilai-nilai teologis ke dalam manajemen pelatihan kerja, perusahaan ataupun lembaga pelatihan dapat membangun lingkungan yang lebih inklusif, beretika, serta berkelanjutan bagi para karyawan ataupun peserta pelatihan. Ini juga dapat membantu dalam membangun budaya kerja yang lebih positif serta harmonis.</p>	
2.	Nilai Etis	Nilai-nilai etika serta hukum tersebut menggambarkan bahwasanya visi, misi serta kepemimpinan sangat penting bagi pengelolaan akademik ataupun institusi,

	<p>yang mengutamakan prinsip kepatuhan terhadap hukum, budaya organisasi yang baik serta benar. Nilai-nilai etika yakni nilai-nilai yang berkesinambungan dalam perilaku ataupun tindakan manusia dalam kehidupan untuk saling menghormati, melindungi serta melestarikan. Dengan tetap mengedepankan nilai-nilai etika serta hukum, tentunya hendak selalu menjaga komitmen sebagai pendidik yang dikagumi serta diteladani oleh siswa, sehingga tidak mudah menolak. Seebnya, pendidik optimal tercermin sebagai pendidik dapat menjaga kehormatan serta martabatnya dalam kehidupan sehari-hari.</p>
Kaitanya	<p>Kaitan nilai etis dengan manajemen pelatihan kerja sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, berintegritas, serta berkelanjutan. Berikut beberapa aspek yang menunjukkan hubungan antara nilai etis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi serta Kejujuran: Nilai etis mendorong terdapatnya transparansi serta kejujuran dalam semua aspek manajemen pelatihan. Hal ini mengikutsertakan komunikasi yang terbuka mengenai tujuan, proses, serta harapan yang terkait dengan pelatihan kerja. Dengan terdapatnya kejujuran, karyawan ataupun peserta pelatihan hendak merasa lebih terlibat serta memiliki kepercayaan yang lebih tinggi terhadap program yang diselenggarakan. 2. Penghindaran Diskriminasi serta Perlakuan yang Adil: Nilai etis mengarah pada pentingnya menghindari diskriminasi dalam manajemen pelatihan kerja. Program pelatihan harus diberikan kepada semua individu tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, orientasi seksual, ataupun latar belakang lainnya. Perlakuan yang adil harus diutamakan guna menetapkan bahwasanya tiap peserta mempunyai waktu yang sama guna berkembang. 3. Kepedulian terhadap Kesejahteraan Individu: Etika dalam manajemen pelatihan juga mengikutsertakan perhatian terhadap kesejahteraan individu. Program pelatihan harus dirancang dengan memperhatikan keperluan serta keseimbangan kehidupan kerja-pribadi para peserta. Dengan demikian, manajemen pelatihan harus memastikan bahwasanya tidak ada penekanan yang berlebihan ataupun beban yang tidak manusiawi pada peserta pelatihan. 4. Pemberdayaan serta Pengembangan Berkelanjutan: Nilai etis juga mendukung pemberdayaan serta pengembangan berkelanjutan bagi peserta pelatihan. Ini mengikutsertakan

	<p>memberikan akses terhadap pembelajaran yang dapat meningkatkan keterampilan mereka serta dukungan untuk pertumbuhan profesional serta pribadi. Manajemen pelatihan yang beretika hendak mendorong upaya pengembangan karir yang berkelanjutan bagi peserta.</p> <p>5. Kesesuaian dengan Norma serta Aturan: Etika dalam manajemen pelatihan juga memperhatikan kesesuaian dengan norma, peraturan, serta hukum yang berlaku. Program pelatihan harus dilakukan dengan mematuhi standar etika yang telah ditetapkan oleh lembaga, organisasi, ataupun masyarakat secara umum.</p> <p>Menerapkan nilai etis dalam manajemen pelatihan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, serta berwawasan moral. Ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu dalam konteks profesionalisme, tetapi juga membangun budaya perusahaan yang positif serta menjaga reputasi organisasi dimata masyarakat.</p>	
3.	Nilai Estetis	<p>Nilai-nilai estetis yang diwujudkan antara lain baik, bersih, indah, elok, menarik, serasi, serta penuh kasih sayang. Nilai estetis menggambarkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas akademik sesuai visi serta misi kebijakan pengelolaan. Nilai-nilai estetis yakni nilai-nilai keindahan, daya tarik, kesucian serta cinta kasih. Untuk selalu bisa menjaga keindahan serta keselarasan dalam setiap tahapan kehidupan, manusia sebagai makhluk sosial enggan terlepas dalam sikap saling menghormati serta saling menghargai. Sebagai orang tua, pendidik serta pemangku kepentingan masyarakat untuk selalu santun, anggun, menarik serta berharga tetap menjadi prioritas keharmonisan dalam hidup.</p>
Kaitanya	<p>Nilai estetis dalam konteks manajemen pelatihan kerja mengacu pada bagaimana aspek-aspek keindahan, kreativitas, serta keunikan dapat dimasukkan ke dalam program pelatihan untuk menciptakan pengalaman yang lebih menarik serta memikat bagi peserta. Berikut beberapa kaitan antara nilai estetis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desain Program Pelatihan yang Menarik: Estetika berperan dalam desain program pelatihan. Pemakaian elemen-elemen desain yang menarik, grafis yang estetis, ataupun presentasi yang kreatif dapat membuat materi pelatihan lebih menarik 	

	<p>serta mudah dipahami bagi peserta. Desain yang baik secara visual dapat meningkatkan minat peserta dalam proses pembelajaran.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pemakaian Teknologi serta Multimedia: Nilai estetis juga terkait dengan pemakaian teknologi serta multimedia yang menarik dalam pelatihan kerja. Pemakaian video, animasi, ataupun platform online dengan antarmuka yang estetis dapat memperkaya pengalaman belajar peserta, membuatnya lebih interaktif, serta meningkatkan retensi informasi. 3. Pengaturan Ruang Pelatihan yang Menyenangkan: Estetika dapat tercermin dalam pengaturan ruang pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan dalam ruang yang estetis serta nyaman, dengan dekorasi yang menyenangkan ataupun pemandangan yang memukau, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran yang lebih baik. 4. Pemakaian Metode Kreatif dalam Pelatihan: Penyampaian materi pelatihan yang kreatif juga yakni bagian dari nilai estetis dalam manajemen pelatihan. Pemakaian metode-metode seperti permainan simulasi, role play, ataupun aktivitas kreatif lainnya dapat membantu peserta terlibat lebih aktif dalam proses pembelajaran. 5. Pentingnya Pengalaman serta Kesan yang Ditinggalkan: Estetika juga terkait dengan kesan yang ditinggalkan setelah selesai pelatihan. Program pelatihan yang diatur dengan baik secara estetis dapat memberikan pengalaman yang berkesan bagi peserta, yang digilirannya bisa meluaskan motivasinya guna menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. <p>Penerapan nilai estetis dalam manajemen pelatihan kerja dapat membantu menciptakan pengalaman belajar yang lebih menyenangkan, menarik, serta efektif bagi peserta. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan retensi informasi serta motivasi untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, sehingga memberikan dampak yang lebih besar dalam pengembangan keterampilan serta pengetahuan peserta.</p>		
4.	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="464 1624 790 1989">Nilai Logis</td> <td data-bbox="790 1624 1359 1989"> Nilai-nilai logis-rasional yang terwujud misalnya logis dengan fakta serta kesimpulan yang relevan, tepat, jelas, benar dengan keadaan ataupun kesimpulan yang cocok. Nilai tersebut menggambarkan bahwasanya visi serta misi penyelenggaraan lembaga dapat mempunyai prosedur program anggaran yang logis, transparan serta bertanggung jawab. Nilai-nilai logis-rasional yakni </td> </tr> </table>	Nilai Logis	Nilai-nilai logis-rasional yang terwujud misalnya logis dengan fakta serta kesimpulan yang relevan, tepat, jelas, benar dengan keadaan ataupun kesimpulan yang cocok. Nilai tersebut menggambarkan bahwasanya visi serta misi penyelenggaraan lembaga dapat mempunyai prosedur program anggaran yang logis, transparan serta bertanggung jawab. Nilai-nilai logis-rasional yakni
Nilai Logis	Nilai-nilai logis-rasional yang terwujud misalnya logis dengan fakta serta kesimpulan yang relevan, tepat, jelas, benar dengan keadaan ataupun kesimpulan yang cocok. Nilai tersebut menggambarkan bahwasanya visi serta misi penyelenggaraan lembaga dapat mempunyai prosedur program anggaran yang logis, transparan serta bertanggung jawab. Nilai-nilai logis-rasional yakni		

	<p>nilai-nilai logis sebagai keluarga guru pendidikan agama Islam di era millenium saat ini, yang memerlukan kreativitas yang terfokus secara logis serta penting. Dengan berkembangnya zaman modern, guru dituntut untuk selalu kreatif, efektif serta menyenangkan ketika mempersiapkan kegiatan pembelajaran, sehingga guru harus mampu berperan sebagai inisiator pembelajaran.</p>
Kaitanya	<p>Kaitan antara nilai logis dengan manajemen pelatihan kerja mencakup pemakaian pendekatan yang sistematis, analitis, serta berbasis fakta dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pelatihan. Berikut beberapa kaitan nilai logis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan yang Terstruktur: Nilai logis mendorong perencanaan yang terstruktur serta sistematis dalam manajemen pelatihan. Hal ini mengikutsertakan identifikasi keperluan pelatihan, penetapan tujuan yang jelas, serta pengembangan kurikulum yang terorganisir dengan baik selaras dalam keperluan peserta. 2. Pemakaian Data serta Analisis: Nilai logis menitikkan pentingnya pemakaian data serta analisis dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Manajemen pelatihan yang berbasis logis hendak mengenakan data untuk mengevaluasi efektivitas program, mengidentifikasi kelemahan, serta menciptakan perubahan yang dibutuhkan guna meluaskan perolehan pelatihan. 3. Pembuatan Keputusan sesuai Fakta: Manajemen pelatihan yang didasarkan pada nilai logis hendak menciptakan kebijakan sesuai fakta serta bukti yang ada. Evaluasi program pelatihan hendak menjadi landasan dalam mengambil keputusan terkait peningkatan, penyesuaian, ataupun pengembangan lebih lanjut dari program yang ada. 4. Pengukuran Kinerja serta Evaluasi yang Rasional: Nilai logis memungkinkan manajemen pelatihan untuk melakukan pengukuran kinerja yang rasional. Evaluasi hendak dilakukan sesuai pada indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, memungkinkan untuk analisis yang obyektif terhadap pencapaian tujuan pelatihan. 5. Keterbukaan terhadap Perubahan: Pendekatan logis dalam manajemen pelatihan juga mengikutsertakan keterbukaan terhadap perubahan serta penyesuaian. Jika evaluasi menunjukkan terdapatnya kelemahan ataupun kesempatan perbaikan, manajemen pelatihan hendak siap untuk

	<p>melakukan perubahan selaras dalam analisis logis yang dilakukan.</p> <p>Penerapan nilai logis dalam manajemen pelatihan kerja membantu menciptakan pendekatan yang lebih terstruktur, efektif, serta terukur. Dengan demikian, hal ini menciptakan kelompok ataupun perusahaan dalam meluaskan efisiensi serta efektivitas program pelatihan, serta memberi pokok asar yang kuat guna proses mengambil kebijakan lebih optimal dalam pengembangan sumber daya manusia.</p>	
5.	Nilai Fisiologis	<p>Nilai fisiologis secara jelas mengungkapkan unsur, fungsi, skala, kekuatan, perubahan, letak, asal usul, sebab serta akibat. Nilai ini menggambarkan bahwasanya Visi serta misi selalu dapat mengacu pada peraturan pemerintah khususnya bagi Lembaga pelaksana program-program pemerintah dalam menjalankan profesinya selaras dalam Undang-Undang. Nilai fisiologis yakni nilai fungsi material dalam kehidupan sehari-hari didunia ini. Seorang pendidik harus mampu memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya berupa pendengaran, penglihatan, ataupun perasaan. Aspek pendengaran, potensi yang dimilikinya berfungsi mendengarkan teman sejawat ataupun orang lain, Aspek penglihatan, berfungsi mengembangkan penemuan-penemuan ilmiah sistem pembelajaran serta aspek perasaan, berfungsi untuk menyaring apa yang terdapat dalam hati, perasaan serta fitrah manusia, sehingga ketika menjadi pendidik dilembaga pendidikan yang selalu menjaga hati nurani ataupun perasaan khususnya kepada peserta didik agar tidak mudah diabaikan ataupun bertindak sewenang-wenang. Disadari ataupun tidak, peserta didik dalam artian makhluk pengajar, yakni makhluk yang dapat diajar serta dididik, mempunyai potensi serta perasaan yang harus kita pelihara serta didik agar menjadi manusia yang cerdas serta berkepribadian.</p>

Kaitanya	<p>Nilai fisiologis dalam konteks manajemen pelatihan kerja mencakup perhatian terhadap aspek kesehatan fisik, kenyamanan, serta kondisi tubuh peserta pelatihan. Berikut beberapa kaitan antara nilai fisiologis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan serta Kondisi Fisik: Manajemen pelatihan yang memperhatikan nilai fisiologis hendak mempertimbangkan kesehatan serta kondisi fisik peserta. Ini mengikutsertakan penyelenggaraan program pelatihan yang tidak memberikan beban berlebihan ataupun risiko cedera pada peserta, serta memastikan terdapatnya perhatian terhadap kesehatan mereka selama pelatihan. 2. Pengaturan Lingkungan Kerja yang Sehat: Nilai fisiologis juga mengacu pada pengaturan lingkungan kerja yang sehat bagi peserta pelatihan. Hal ini mengikutsertakan pengaturan suhu ruangan yang nyaman, ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, serta perhatian terhadap ergonomi tempat duduk ataupun peralatan kerja untuk meminimalkan risiko cedera ataupun kelelahan. 3. Pentingnya Istirahat serta Pola Makan yang Baik: Manajemen pelatihan yang memperhatikan nilai fisiologis juga hendak memperhatikan pentingnya istirahat yang cukup serta pola makan yang optimal bagi peserta. Ini dapat mencakup jadwal istirahat yang terancang, menyediakan waktu istirahat yang cukup selama sesi pelatihan yang panjang, serta menyediakan makanan sehat untuk mempertahankan energi peserta. 4. Pengelolaan Stres serta Keseimbangan Kerja-Pribadi: Aspek fisiologis juga terkait dengan pengelolaan stres serta keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Manajemen pelatihan yang memperhatikan nilai ini dapat menyediakan teknik relaksasi ataupun manajemen stres kepada peserta untuk membantu mereka mengelola tekanan pekerjaan yang dapat memengaruhi kesehatan fisik mereka. 5. Perhatian terhadap Kondisi Kesehatan Khusus: Penting untuk mempertimbangkan kondisi kesehatan khusus dari peserta pelatihan. Ini termasuk memberikan perhatian khusus bagi peserta yang memiliki keperluan khusus ataupun kondisi medis tertentu yang perlu diperhatikan selama pelatihan. <p>Integrasi nilai fisiologis dalam manajemen pelatihan kerja membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan serta kenyamanan peserta. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, program pelatihan dapat memberikan pengalaman yang lebih baik bagi peserta, meningkatkan kinerja mereka, serta mendukung kesejahteraan fisik serta mental dalam lingkungan kerja.</p>
----------	--

6.	Nilai Teleologis	<p>Nilai teologis diwujudkan dalam kenyataan yang bermanfaat, berguna, terarah, produktif, serta efektif. Nilai teleologis yakni nilai-nilai yang dikaitkan dengan terwujudnya kemanfaatan. Sebagai seorang pendidik hendaknya mampu menjadi figure publik yang mempunyai potensi untuk memantapkan diri baik secara akademis ataupun non akademis sehingga dapat membawa manfaat bagi dunia kerja, masyarakat, serta keluarga. Nilai-nilai tersebut sebagai suatu sistem yang harus diwujudkan dalam perilaku individu, organisasi swasta, serta organisasi pemerintah. ditingkat individu serta organisasi terdapat tekanan berbeda untuk menerjemahkan nilai menjadi perilaku. Nilai-nilai teleologis juga berdiri sebagai suatu sistem yang koheren serta terhubung dalam kesatuan dengan nilai-nilai lainnya.</p>
Kaitanya	<p>Nilai teleologis, yang berkesinambungan dalam maksud, makna, serta hasil akhir dari suatu tindakan ataupun kegiatan, memiliki keterkaitan yang penting dalam manajemen pelatihan kerja. Berikut beberapa aspek yang menjelaskan hubungan antara nilai teleologis dengan manajemen pelatihan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Tujuan yang Jelas: Nilai teleologis mendorong penetapan tujuan yang jelas dalam manajemen pelatihan. Program pelatihan harus dirancang dalam maksud yang spesifik serta terukur, yang membantu peserta memahami hasil yang diharapkan dari partisipasi mereka dalam pelatihan tersebut. 2. Orientasi pada Hasil serta Kinerja: Manajemen pelatihan yang berbasis pada nilai teleologis hendak menitikkan pentingnya hasil akhir ataupun kinerja yang diharapkan dari peserta. Evaluasi program pelatihan hendak dilakukan sesuai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, memungkinkan untuk mengukur sejauh mana peserta mencapai hasil yang diinginkan. 3. Mengarahkan Peserta pada Pertumbuhan serta Perkembangan: Nilai teleologis mendorong manajemen pelatihan untuk mengarahkan peserta pada pertumbuhan serta perkembangan yang diinginkan. Program pelatihan harus memberikan arahan yang jelas kepada peserta guna meluaskan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang relevan selaras dalam maksud tertentu. 	

	<p>4. Pengukuran Efektivitas Program: Manajemen pelatihan yang mengikuti nilai teleologis hendak mengukur efektivitas program sesuai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan untuk mengevaluasi sampai mana program pelatihan bisa memenuhi maksud sudah ditetapkan sebelumnya.</p> <p>5. Pengembangan Karir yang Terarah: Program pelatihan yang didasarkan pada nilai teleologis juga hendak mendukung pengembangan karir yang terarah bagi peserta. Ini mengikutsertakan pembekalan peserta dengan keterampilan yang relevan untuk tercapai maksud karir mereka.</p> <p>Dengan menerapkan nilai teleologis dalam manajemen pelatihan kerja, organisasi ataupun perusahaan dapat memastikan bahwasanya program pelatihan memiliki arah yang jelas, memberikan nilai tambah yang nyata bagi peserta, serta membantu mencapai hasil yang diinginkan. Ini juga membantu memotivasi peserta sebab mereka dapat menyaksikan tujuan yang hendak dicapai serta hasil akhir yang diharapkan dari pelatihan yang mereka ikuti.</p>
--	---

C. LANDASAN TEORITIS/KONSEP

Teori pembelajaran serta pelatihan menjelaskan mengenai bagaimana kita menyerap, memproses, serta mempertahankan pengetahuan. Ada banyak teori mengenai pengembangan pembelajaran ataupun pelatihan, guru ataupun instruktur dapat mengenakan ini untuk membantu perencanaan mereka serta memodifikasi pendekatan mereka untuk mengajar.

Teori seputar pengajaran harus terus dilakukan oleh guru secara berkesinambungan agar guru ataupun instruktur menerima mengenai pendekatan teoritis baru mengenai bagaimana peserta didik belajar serta bagaimana pengajaran dapat ditingkatkan guna merancang proses belajar yang inovatif. Seperti dijelaskan oleh Dimmock dalam Briggs serta Sommefeldt (2002);

“the teacher forms a partnership with the student; as individuals, pairs or in small groups. the teacher present ideas to stimulate student to think and problem solve. the lesson often starts in a large class, and eventually breaks into small groups to raise and address question and to collect data necessary in the research process. each student has a clearly defined role in the enquiry team, and these roles may be rotated”

Teori diatas selaras dalam pola pelatihan yang tidak menjadikan instruktur sebagai *center of learning*. Namun instruktur membentuk kemitraan dengan peserta

didik sebagai individu ataupun pasangan dalam kelompok kecil. Instruktur menyajikan ide-ide untuk merangsang peserta didik dapat berpikir serta memecahkan masalah. Kemudian kelas dengan rombongan belajarnya dibuat menjadi kelompok-kelompok kecil selaras dalam minat serta bakat peserta didik untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan tanpa pemaksaan. Agar pembelajaran tersebut menantang serta menciptakan sebuah kreativitas dari para siswa, peserta didik diberi keleluasaan untuk menuangkan ide serta mengumpulkan data yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Setiap peserta didik memiliki peran yang jelas dalam tim yang telah dibentuk. Peran ini dapat dirotasi agar peserta didik juga merasakan atmosfer *diproject* yang lain. Namun semua tetap dalam pengawasan dari instruktur serta instruktur sebagai fasilitator untuk menuju pembelajaran yang ditargetkan. Seperti pendapat Sillock and Brundrett (2001: 39) *“learner-centred approach as those where the tutor guides and facilitates the learners, rather than asserting control, toward targeted learning goals; they argue these approaches are most common in primary and post-compulsory education”*.

1. Manajemen

Kata ataupun istilah “manajemen” berasal dari bahasa Inggris *“management”*, kata engganlah yakni kata asli bahasa Inggris, melainkan asalnya bahasa Italia *“maneggiare”* yakni menangani. Kata *“maneggiare”* itu berasal dalam bahasa latin *“manus”* yakni tangan. Selanjutnya menjadikan kata *“manage”* dalam bahasa Inggris diabad ke 16, tersebut pendapat etimologinya (ilmu asal kata), serta katanya dipakai dalam luas dilingkungan militer di Inggris yang dimaknai dalam umum sebagai program melaksanakan pengendalian (*controlling*), memelihara ataupun memimpin (Masram serta Mu’ah, 2015: 42).

“Muara tahapan serta aktivitas manajemen yakni tercapai keefektivitas. sebab itu, kegunaan manajemen yang lewat sejumlah tahapan serta aktivitas diorganisasi yakni mempertemukannya efektifitas individu manajer serta pekerja, efektifitas kelompok (unit tugas), serta efektifitas organisasi (totalitas sistem) yang bermuara dipencapaian maksud akhir organisasi. Setidaknya maksud yang dicapai yakni produksi berkwalitas tinggi, pelayanan yang baik serta kepuasan kerja dipegawai. Disini diinginkan benar-benar menyatu dimaksud individu, tujuan kelompok serta maksud kelompok dijangka waktu lama. Banyaknya dimensi yang

mensupport tercapainya keefektifitas individu, kelompok serta organisasi terkait sebagai sebuah kesatuan yang sifatnya sistematis. Apalagi konsep organisasi sebagai sistem social memang telah memberi kontribusi pokok guna kelangsungan hidup organisasi diberbagai jenis serta aktivitasnya guna kesejahteraan umat manusia” (Syafarudin serta Amiruddin, 2017: 36).

Pakar lainnya memaparkan bahwasanya: “*management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient maner trough planing, organizing, leading and controlling organizational resources*” (Daft, 2010:5). Yakni manajemen yakni pencapaian maksud kelompok dalam efektif serta efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian sumberdaya organisasi.

Terry dalam Syafaruddin mengemukakan “*Management provides effectiveness to human efforts. It helps achieve better equipment, plants, offices, products, services and human relations*”. Pendapatnya memaparkan betapa pokok peran manajemen tercapai efektifitas upaya manusia terutama guna menolong tercapaian kualitas kerja optimal dalam mendayagunakan peralatan, lahan, kantor, produk, pelayanan serta ikatan manusia diorganisasi. Dalam rangka tercapainya maksud organisasi dalam efektif serta efisiennya, manajemen wajib digunakan seluruhnya ditiap kelompok, baik organisasi, industri, perbankan, pemerintahan, politik, keagamaan, profesi ataupun pendidikan.

Terry (1958) dibukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011: 10) membagikan 4 kegunaan dasar manajemen yang sekalian sebagai dimensinya, yakni: ‘*Planing* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) serta *Controlling* (Pengawasan). 4 kegunaan manajemennya disingkat dalam POAC:

- a. *Planing* ataupun perencanaan dimaknai sebagai proses penentuan fakta serta penghubungan fakta-fakta untuk membuat serta mengenakan perkiraan ataupun asumsi mengenai masa depan. Tujuan dari perencanaan juga sebagai program yang menetapkan sasaran yang hendak dicapai, serta memikirkan cara serta penetapan pemakaian sarana guna pencapaian sarannya. Alokasi

sumber daya yang amat terbatas, yakni prinsip serta landasan dasar guna merumuskannya perencanaan serta pengorganisasian. Merancang perencanaan wajib ditetapkan terlebih dahulu apa yang wajib dilaksanakan, bagaimana cara melakukannya serta siapa yang hendak melaksanakan program disebuah kelompok. Sesuatu perencanaanya wajib dipertimbangkan dalam segi-segi teknis, ekonomis, sosial serta pelayanan yang diberikan organisasi. Perencanaan dianggap sebagai Langkah awal yang krusial dimanajemen. Tanpa perencanaan yang baik, kegunaan manajemen lainnya yakni; pengorganisasian serta pengawasan busa terganggu. Terry menitikkan bahwasanya perencanaan wajib melakukan pertimbangan banyak faktor yakni sumber daya manusia, dana, serta sarana prasarana dibutuhkan guna tercapai maksud organisasi.

- b. *Organizing ataupun* pengorganisasian yakni proses penetapan, pengelompokan, serta perancangan berbagai program dibutuhkan guna tercapai maksud. Hal tersebut dimaknai sebagai pengurusan serta penataan semua sumber daya yang tersedia diorganisasi tersebut, baik sumber daya manusia ataupun sumber daya material. Langkah-langkah dipengorganisasian
- (1) Identifikasi kegiatan yakni menentukan program dilaksanakan guna tercapai maksud.
 - (2) Mengelompokan kegiatan serupa agar lebih efisien.
 - (3) Menempatkan pegawai serta Sumber Daya fisik sesuai keperluan kegiatan.
 - (4) Menentukan hubungan wewenang antara individu dalam organisasi untuk memastikan pelaksanaan tugas secara efektif.
- Penataan sumber daya organisasi didasarkanya atas konsep yang tepat lewat tiap-tiap kegunaan yakni persyaratan tugas, tata kerja, penanggungjawab, serta relasi antar fungsi. Kegunaanya menciptakan suatu ikatan disistem, yangmana bagian yang satu menunjang bagian yang lainnya serta lini yang satu bergantung dilini yang lain.

Pengorganisasian bertujuan untuk menciptakan struktur yang memungkinkan Kerjasama yang efektif antar anggota tim. Hal ini membantu dalam meningkatkan efisiensi operasional, memastikan bahwasanya setiap individu memahami tanggungjawab mereka, memfasilitasi komunikasi serta

koordinasi antar bidang. Dalam memahami serta mengaplikasikan prinsip-prinsip pengorganisasian ini, manajer bisa membuat wilayah kerja yang produktif serta terkoordinasi dengan baik.

- c. *Actuating ataupun* penggerakan dimaknai sebagai program menggerakan serta mengendalikan seluruh sumber daya organisasi diusaha pencapaian sasaran. Dalam penggerakan (*actuating*) dilaksanakan penyatuan seluruh program serta penciptaan kerjasama dalam seluruh lini, akhirnya maksud kelompok bisa tercapai dalam lancar serta efisien. Fungsi ini berfokus pada penggerakan individu serta kelompok untuk melaksanakan rencana yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif serta efisien.
- d. *Controlling ataupun* pengawasan, dimaknai sebagai sesuatu yang perlu dilakukan bermaksud para anggota kelompok bisa bekerjasama dengan baik, serta pergerakan yang sama tindakan pencapaian sasaran serta maksud umum organisasi. Pengawasan dilaksanakan diukur hasil pekerjaan, guna menghindari penyimpangan-penyimpangan, serta apabila dibutuhkan segera melaksanakan tindakan yang tegas dalam banyak penyimpangan yang terjadi. *Controlling* ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan ataupun bahkan pengendalian mutu, serta sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.

Manajemen dinilai sebagai pengetahuan dalam sistematis berupaya memahami sesuatu mengenai mengapa serta bagaimana bisa menciptakan kerja sama antara satu dengan yang lainnya. Pemahaman mengenai "mengapa" kerja sama diperlukan dalam manajemen membantu menjelaskan pentingnya keterkaitan antara peran-peran yang berbeda, sehingga setiap anggota organisasi memahami bahwasanya kontribusi mereka yakni bagian integral dari pencapaian tujuan kolektif. Manajemen mengajarkan bahwasanya kerja sama dibutuhkan untuk menyatukan berbagai keterampilan, pengalaman, serta perspektif individu yang, ketika digabungkan, hendak menghasilkan solusi yang lebih inovatif serta efektif.

Di sisi lain, pemahaman mengenai "bagaimana" membangun kerja sama dalam manajemen mengikutsertakan penerapan berbagai strategi serta teknik,

seperti membangun komunikasi yang jelas, menciptakan budaya organisasi yang inklusif, serta mendefinisikan peran serta tanggungjawab secara eksplisit. Manajemen sebagai pengetahuan sistematis menawarkan kerangka kerja yang membantu pemimpin serta anggota organisasi untuk berinteraksi secara konstruktif, mengatasi konflik, serta mendukung satu sama lain mencapai perolehan diinginkan. Pendekatan-pendekatan ini memastikan bahwasanya kerja sama tidak hanya menjadi konsep abstrak, tetapi menjadi bagian dari praktik sehari-hari yang terstruktur dengan baik didalam organisasi.

Manajemen yakni seni mendapatkan perolehan lewat banyak program dilaksanakan oleh orang lain. Istilah manajemen berkrsinambungan dalam pendidikan bisa dimaknai sebuah penataan bidang garapan pendidikan yang dilaksanakan lewat aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian, serta pelaporan dalam runtut guna tercapai maksud pendidikan dalam berkualitas (Engkoswara serta Komariah, 2010: 89).

Manajemen pendidikan bisa dimaknai sebagai tahapan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan guna tercapainya maksud pendidikan (Atmodiwirio, 2000: 23). Searah dalam itu Husaini Usman dalam Kompri (2014) mendefinisikan

“Manajemen pendidikan sebagai seni serta ilmu mengelola sumber daya pendidikan guna menciptakan keadaan belajar serta tahapan belajar bermaksud peserta didik dalam aktif meluaskan potensi dirinya untuk mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan dibutuhkan individu, masyarakat, bangsa, serta Negara. Dalam singkat manajemen pendidikan dimaknai sebagai seni dalam mengelola sumber daya pendidikan guna tercapainya maksud pendidikan dalam efektif serta efisien.”

Pendapat lain disampaikan Hasbullah dalam Kompri (2014) bahwasanya Manajemen pendidikan yakni sebuah tahapan yang yakni daur (siklus) penyelenggaraan pendidikan berawal dalam perencanaan, diikuti oleh pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pemantauan, serta pengevaluasian

mengenai usaha sekolah guna tercapainya maksudnya. Maka sebabnya, manajemen pendidikan juga yakni usaha guna melaksanakan pengelolaan system pendidikan.

Dalam menyaksikan makna tersebut terlihat bahwasanya manajemen pendidikan diprinsipnya yakni sebuah bentuk pengaplikasian manajemen ataupun administrasi sebagai seni serta ilmu guna mengelola, mengatur, serta mengalokasikan sumber daya yang terdapatnya didunia pendidikan guna tercapainya maksud pendidikan. Dengan demikian, manajemen bukan hanya sekadar teknik mengoordinasikan pekerjaan, tetapi juga sebuah ilmu yang menyelami aspek-aspek psikologis serta sosial dari kerja sama. Hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang kohesif, dimana individu merasa termotivasi untuk berkontribusi serta berinteraksi secara produktif. lewat pemahaman yang mendalam mengenai mengapa serta bagaimana membangun kerja sama, manajemen membentuk fondasi bagi organisasi untuk tumbuh, berkembang, serta tercapai maksud jangka panjangnya dengan efektif.

2. Pelatihan

Pelatihan didasarkan dikualifikasi nasional ataupun klaster unit kompetensi yang disahkan selaras pedoman nasional ditentukan oleh Kemnaker ataupun selaras standar lain/capaian pelatihan yang diidentifikasi dalam jelas. Kurikulum yang bermutu tinggi dipelaksanaanya mengenakan kurikulum yang terstruktur sesuai capaian ataupun SKNI. Lembaga pelatihan kerja mengenakan bahan pelatihan serta tahapan pelatihan yang selaras dalam bidang cakupanya sesudah pelatihan dilaksanakan selaras dalam capaiannya, lembaga pelatihan kerja dalam hal ini BLK Komunitas melakukan asesmen keterampilan bermutu besar yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensinya pada LSP sebagai lembaga yang bisa melakukan sertifikasi sebuah profesi yang diciptakan oleh lembaga Pendidikan serta pelatihan kerja yang telah memperoleh lisensi dari BNSP. Guna tercapai capaian pelatihan pada lembaga pelatihan kerja Lembaga pelatihan kerja mempunyai staff kualifikasi dibidangnya. Lembaga pelatihan kerja mempunyai akses diperlengkapan serta

fasilitas guna menunjang lingkup operasinya. Lembaga pelatihan kerja mempunyai sistem tatakelola mensupport lingkup operasi sekarang serta yang dimaksudkan.

Program pelatihan yakni salah satu cabang dalam sebuah Pendidikan yang menggambarkan tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mencakup tahapan perencanaan serta pengembangan tenaga kerja. Pelatihan sebagai proses yang dalam metodis dapat mengubah Teknik berperilaku sebagai seorang individu tau pekerja guna melaksanakan pekerjaan yang bisa ia laksanakan, baik ketika ataupun diesokhari. Pelatihan juga sebagai program diciptakan guna memberikan keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan oleh peserta dalam pekerjaanya.

Pelatihan memberikan pengetahuan untuk mendukung kemampuan sehingga peserta dapat membangun teori yang dapat dimaknai saat melakukan tugas. Pelatihan sangat diperlukan dalam dunia kerja baik untuk pekerja ataupun wiraswasta, terutama bagi karyawan baru. Hal tersebut dianggap penting sebab setiap organisasi memiliki filosofi serta lingkungan kerja yang berbeda. Proses pelatihan ini memungkinkan karyawan menyaksikan sika papa yang diharapkan dari organisasi yang bersangkutan. Loyalitas terhadap suatu organisasi yakni sikap yang diharapkan dari setiap organisasi.

Usaha mengarah kemajuan yang maksimal, pelatihan optimal wajin melaksanakan tahapan yakni:

- a. Penentuan pihak yang hendak diberikan pelatihan (peserta pelatihan) yang wajib mempunyai ataupun bisa terinspirasi untuk belajar;
- b. Tahapan Pendidikan wajin dibatasi serta sifatnya memaksa (mempunyai peranan pokok);
- c. Pelatihan wajib memberikan materi yang bisa ditentukan;
- d. Materi yang diberikan wajib mempunyai makna total serta memenuhi keperluan peserta dalam meluaskan kemampuanya;
- e. Materi yang diinstruksikan wajib bisa memenuhi maksud peserta dalam ikut pelatihan.

Pelatihan hendak disebut sukses apabila bisa memenuhi keperluan *trainee* yang benar, keperluannya bisa dimaksudkan yakni:

a. Keperluan untuk memenuhi tuntutan sekarang

Keperluannya umumnya disaksikan dalam prestasi peserta pelatihan yang enggan selaras dalam standar prestasi karyawan yang diminta oleh pengusaha ataupun perusahaan;

b. Keperluan guna memenuhi tuntutan jabatan ataupun jabatan berbeda

Kebiasaan ini terjadi sebab perusahaan yang dalam tahapan melaksanakan reposisi jabatan. Dalam maksud para pekerja bisa memenuhi kemampuan dibidangnya yang baru;

c. Keperluan untuk memenuhi perubahan

Pada keperluan perubahan ini terdapat faktor internal serta eksternal. Perubahan internal meliputi perubahan pada sistem kerja ataupun struktur organisasi. Sedangkan perubahan eksternal meliputi perkembangan teknologi serta globalisasi yang memberikan pengaruh arah bisnis perusahaan.

Berbeda dalam poin sebelumnya menitikkan dirotasi jabatan, perubahannya lebih kompleks yakni perubahan sistem ataupun struktur organisasi. Maka dalam itu pokok guna menambahkan perubahan dalam sisi pengetahuan terbaru.

Pelatihan vokasi/kejuruan yang mengenakan program ataupun materi pelatihan yang diarahkan guna meluaskan bakat, meningkatkan keterampilan dasar individu ataupun kelompok, serta menjadikannya selaras guna bekerja dikelompok kerja ataupun bidang pekerjaan. Lembaga Pemohon bisa memohon proposal pertolongan guna pembangaunan satu unit gedung *workshop* serta satu paket peralatan pelatihan guna 1 kejuruan. Kejuruan dibagikan menjadi 2 group yakni Group A: Kejuruan Teknik Las (*Welding*), Kejuruan Teknik Otomotif, Kejuruan Mekanisasi Pertanian, Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian (Agroindustri), Kejuruan Pengolahan Hasil Perikanan (*Fishery Industry*), Kejuruan Seni Kuliner, Kejuruan Teknik Barik, Kejuruan Seni Kriya (Kerajinan Tangan), Kejuruan Teknik Perkapalan. Sedangkan Group B: Kejuruan Teknik Informatika, Kejuruan Desain Mode serta Tekstil (Tata Busana), Kejuruan

Teknik Pendingin (Refrigerasi), Kejuruan Bahasa, Kejuruan Kesenian, Kejuruan Tata Rias, Kejuruan Kesehatan Tradisional (*Traditional Healing*), Kejuruan Elektronika, Kejuruan Multimedia, Kejuruan Instalasi Infrastruktur Telekomunikasi (*VSAT, Fiber Optic serta BTS*), Kejuruan Keperawatan (*Care Worker*), serta Kejuruan Alat Terapi Kesehatan.

Keterampilan seluruh bidang tersebut bekerja dibidang pekerjaan yang dikelola oleh Lembaga ataupun perusahaan swasta (wirausahawan) dalam memberi kemungkinan peserta pelatihan guna merancang banuak macam kreativitas tergantung diketerampilan peserta dalam keterampilan tiap-tiap bidang. Sumber daya kewirausahaan, pemasaran digital, serta program kewirausahaan juga diberikanya pada para peserta pelatihan.

1) Tujuan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan guna meluaskan pengetahuan, keterampilan, kualitas kerjaserta prilaku individu, kelompok ataupun organisasi. Maksud pelatihan tersebut utamanya guna meluaskan produktivitas ataupun perlehan kerja sumber daya manusia ataupun dalam kata lainya guna meluaskan kefektivitas serta efiseinsi kerja setiap tenaga kerja. Dalam menyiapkan program pelatihan, perlu terdapatnya perencanaan bermaksud pelaksanaanya benar-benar memberi banyaknya untung.

Selain maksud tersebut, hal ini perlu dipersiapkan lainya (a) para peserta baik individu ataupun kelompok bisa mendapati informasi serta kemampuan yang disampaikan semasa program pelatihan, akhirnya bisa mengaplikasikan dijangka waktu pendek ataupun Panjang; (b) pelatihan juga bisa dipakai sebagai pemaparan mengenai pengetahuan, kemampuan, serta sikap ataupun yang sewajibnya dicapai ataupun dikuasai oleh peserta saat pelatihan telah selesai.

Secara keseluruhan, tujuan pelatihan yakni untuk mendorong peningkatan kualitas SDM yang berkelanjutan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu serta produktivitas organisasi, tetapi juga memastikan bahwasanya SDM selalu siap serta relevan dalam menghadapi perubahan serta tantangan dimasa depan. Dengan demikian,

pelatihan menjadi investasi jangka panjang yang berdampak langsung pada kesuksesan organisasi serta pertumbuhan individu didunia profesional.

2) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan berbasis kompetensi beragam serta umumnya disesuaikan dengan keperluan spesifik lingkungan ataupun organisasi. sesuai segi materi, jenis pelatihan bisa dibedakanya menjadikan 2 jenis, yakni:

a) Pelatihan Wacana (Pelatihan Berbasis Pengetahuan)

Bentuk pelatihan ini sebagai sebuah pelatihan pada wacana baru wajib disosialisasikan pada peserta pelatihan dalam maksud wacana baru tersebut bisa meluaskan pencapaian maksud seorang, kelompok, organisasi, maupun. Lembaga.

b) Pelatihan Kemampuan (*Skill Based Training*)

Bentuk pelatihan tersebut berikatan dalam pendalaman serta peningkatan kecakapan individu, kelompok, organisasi ataupun Lembaga baik dalam faktual (*Hard Skill*) ataupun sifatnya non spesialisasi yang lebih sifatnya kesadaran diri (*Soft Skill*).

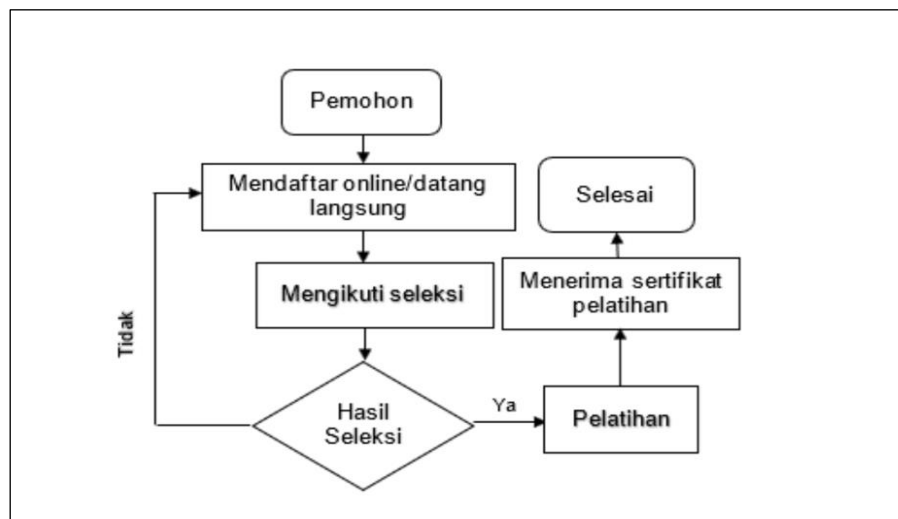
Hard Skill mempunyai sifat yang sangat khas, sehingga sangat gampang dipelajarinya sesuai panduan serta gampang guna menilai konsekuensi dalam pelaksanaanya. Pengukuran sifatnya kuantitatif guna menyaksikan perolehan pelatihan. Missal pelatihan semacam tersebut yakni pelatihan pengelolaan keuangan, pelatihan profesi, pelatihan editing, serta lain sebagainya.

Soft Skill bersifat *intangibile* (tak berwujud), akhirnya parameter pengukuranya tidak mudah. Pengukuran sifatnya subjektif pada penilaian pemahaman peserta pelatihan. Yakni pelatihan jenisnya pelatihan kepemimpinan, pelatihan motivasi, pelatihan komunikasi, serta lainnya

3) Alur Pelatihan

Dialur pelatihan, terdapat 3 tahapan dipelaksanaan tahapan pelatihan yang biasanya dilalui. Keadaan tersebut menjadikan aliran yang membingkai sebuah siklus dalam pelaksanaan pelatihan. Tahapanya yakni

Pra Pelatihan (*Pre Training*), Pelaksanaan Pelatihan (*On Going Training*), Pasca Pelatihan (*Post Training*). Yakni tergambar Digambar:

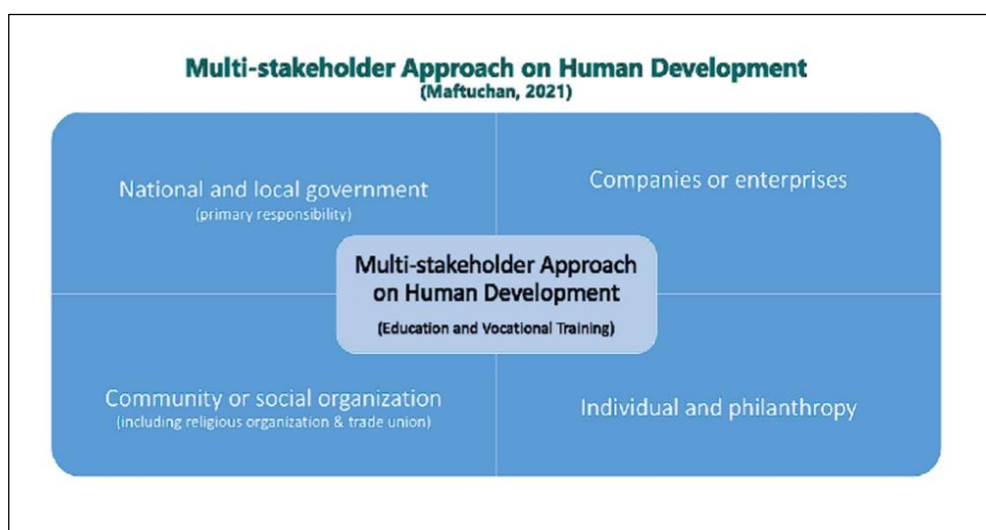


Gambar 2. 1 Alur Pelatihan

Mengacu pengalaman negara lain, kelembagaan pelatihan di Jerman menjadi salah satu yang dapat dijadikan rujukan. Pemerintah Jerman pada tahun 1970 membentuk *Federal Institute for Vocational Education and Training* (BIBB) yang yakni “*center of excellence*” untuk pengembangan riset vokasi serta pengembangan pendidikan-pelatihan vokasi (*vocational educational and training/VET*). BIBB juga bekerja untuk mengidentifikasi tantangan VET, mendorong inovasi sistem vokasi serta mengembangkan pendidikan-pelatihan vokasi secara berkelanjutan.

Di Jerman pendidikan-pelatihan kerjanya mengenakan pendekatan “*dual system*”, dimana pemerintah serta perusahaan swasta sama-sama menyelenggarakan pelatihan vokasi serta bekerja sama secara sinergis. Kerja sama diatur secara kokoh dalam undang-undang. Baru-baru ini, pemerintah Federal Jerman melakukan revisi undang- undang Vocational Training Act 1969 menjadi Vocational Training Act 2020 guna memperkuat kerja sama antara pemerintah federal, negara bagian serta perusahaan dalam penyediaan pelatihan bagi kaum muda serta sertifikasi keterampilan. Sementara itu, Uni Eropa mempunyai *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP) yang berdiri sejak 1975. CEDEFOP

mendukung pengembangan kebijakan serta pelaksanaan VET di Kawasan Eropa. Uni Eropa menyadari bahwasanya proses tumbuhnya ekonomi yang inklusif serta berkesinambungan membutuhkan dukungan tenaga kerja yang terampil serta tenaga kerja juga membutuhkan pekerjaan yang selaras dalam kualifikasi yang dimiliki. disisi lain, rendahnya keterampilan angkatan kerja juga hendak mengakibatkan pengangguran, khususnya pada angkatan kerja. Dari hal ini maka Uni Eropa sangat memprioritaskan pengembangan VET.



Gambar 2. 2 Keterkaitan Berbagai Pemangku Kepentingan Terhadap Pembangunan Manusia

Hal diatas memperlihatkan bahwasanya penciptaan lingkungan pendukung bagi pengembangan pelatihan kerja sangat dibutuhkan. Beberapa aspek kunci yang menjadi indikasi terdapatnya lingkungan pendukung dalam pengembangan pelatihan kerja antara lain: regulasi, kelembagaan, pendanaan serta kerja sama multipihak. Kerja sama antarlembaga pemerintah serta kerja sama antara pemerintah dengan industri serta organisasi masyarakat dalam kerangka sinergi serta penguatan inovasi tentu saja hendak menentukan efektifitas serta keberlanjutan pengembangan keterampilan angkatan kerja.

3. Kompetensi

Kompetensi peserta pelatihan dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) siap kerja yakni kemampuan yang dibentuk serta dikembangkan lewat pelatihan terstruktur yang bertujuan agar individu dapat langsung berkontribusi dilingkungan kerja. Kompetensi tersebut melingkupi perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mendukung kinerja optimal serta adaptasi yang cepat terhadap keperluan dunia kerja. Konsep ini didasarkan pada teori kompetensi yang menggarisbawahi pentingnya keterampilan praktis serta perilaku yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan nyata, bukan sekadar penguasaan teori.

Teori kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh David McClelland ditahun 1973 lewat karya *Testing for Competence Rather Than for Intelligence* menitikkan bahwasanya kecerdasan intelektual (IQ) tidak cukup untuk menjamin kesuksesan ditempat kerja. McClelland menyarankan bahwasanya kompetensi, yang mencakup keterampilan, perilaku, serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, yakni penentu utama keberhasilan seseorang. Kompetensi ini merujuk pada perilaku ataupun keterampilan yang bisa diobservasi, diukur, serta secara langsung berhubungan dengan kinerja yang diharapkan dalam peran pekerjaan tertentu.

Teori kompetensi ini kemudian berkembang dengan konsep *Competency Based Training* (CBT) ataupun pelatihan basisnya kompetensi, yang bertujuan agar pelatihan terfokus pada pencapaian keterampilan spesifik selaras dalam keperluan profesi. CBT menjadi dasar penting dalam mempersiapkan SDM siap kerja, sebab membantu peserta pelatihan untuk menguasai kompetensi yang relevan, memungkinkan mereka untuk menjadi tenaga kerja yang efektif serta produktif sejak awal.

Pelatihan basisnya kompetensi (*Competency Based Training/CBT*) memberikan kerangka kerja yang terstruktur guna meluaskan keterampilan serta pengetahuan selaras dalam tuntutan pekerjaan. Keadaan tersebut menolong para pekerja mendapatkanketerampilan praktis yang bisa diaplikasikan dalam langsung diwilayah kerja sehari-hari.

Menurut Spencer (1993), kompetensi yakni landasan dasar dalam kualitas individu serta termasuk tanda-tanda pendekatan guna melaksanakan ataupun berpikir, menyamakan kondisi, serta mendukung dalam periode yang lama. Kompetensi juga sebagai ruang seorang dalam melaksanakan keadaan yang didasari dalam kemampuan serta pengetahuan yang disuport dalam sikap kerja oleh pekerjaan yang dimaksudkan. Dalam tersebut kompetensi bisa menunjukkan pengetahuan serta kemampuan yang dimilikinya oleh seseorang yang ahli dibidangnya serta juga menjadikan keunggulan dibidangnya.

Pendapat Mangkunegara mengenai kompetensi sebagai variabel mendasar yang digerakan oleh kapasitas individu menyoroti bahwasanya kompetensi bukan hanya sekadar keterampilan teknis ataupun pengetahuan dasar, melainkan kombinasi unik dari kemampuan, pengetahuan, kapasitas, serta karakteristik personal yang membuat individu berbeda dari yang lain. Perspektif ini menitikkan bahwasanya kompetensi yakni aspek internal yang melekat pada diri individu serta yakni hasil dari pengembangan kapasitas yang diperoleh lewat pengalaman, pembelajaran, serta pembinaan karakter. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor pembeda yang signifikan, yang memungkinkan seseorang untuk unggul serta memberikan nilai lebih dalam peranya.

Sejalan dengan pandangan diatas, kompetensi memang memiliki kaitan erat dengan unsur-unsur seperti pengetahuan, kemampuan, serta karakteristik personal yang langsung memengaruhi kinerja ataupun kapabilitas individu. Kompetensi ini dapat dianggap sebagai pondasi yang menentukan sejauh mana seseorang dapat menjalankan peran ataupun pekerjaanya secara efektif. Misalnya, seseorang dengan kompetensi tinggi dibidang tertentu hendak menunjukkan performa kerja yang baik serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap situasi yang dinamis, sebab mereka memiliki kapasitas mental, emosional, serta keterampilan praktis yang sesuai.

Dalam konteks ini, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah "keunggulan kompetitif" yang memberikan daya saing individu dalam lingkungan kerja. Kompetensi tidak hanya membuat seseorang mampu memenuhi standar minimum yang dibutuhkan, tetapi juga memungkinkan

mereka untuk memberikan kontribusi lebih ataupun inovasi yang mungkin tidak dimiliki oleh orang lain. Keadaan tersebut bahwasanya, semakin kuat serta beragam kompetensi yang dimiliki seorang, makin besar pula peluang mereka untuk tercapai kinerja yang optimal serta memberikan dampak positif dilingkungan profesional mereka.

Secara keseluruhan, kompetensi menitikkan pentingnya pengembangan kapasitas individu yang tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek emosional, motivasi, serta etika kerja. Kompetensi bukan hanya apa yang dapat dilakukan seseorang, tetapi lebih pada bagaimana mereka melakukannya serta sejauh mana karakteristik pribadi mereka mensupportnya guna tercapai perolehan maksimal. Pandangan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan kompetensi yang mengikutsertakan pembinaan karakter serta peningkatan kapasitas secara berkelanjutan. Menarik berbagai pendapat diatas bahwasanya kompetensi yakni sebuah kecakapan yang terdapat didiri seorang yang berikatan dalam pengetahuan, keterampilan serta karakteristik ataupun kepribadian yang terdampak dalam konsisten serta lugas dikwalitas kerja tercapai maksud yang ideal.

Pendapat Tovey, setidaknya terdapat 8 karakteristik CBT:

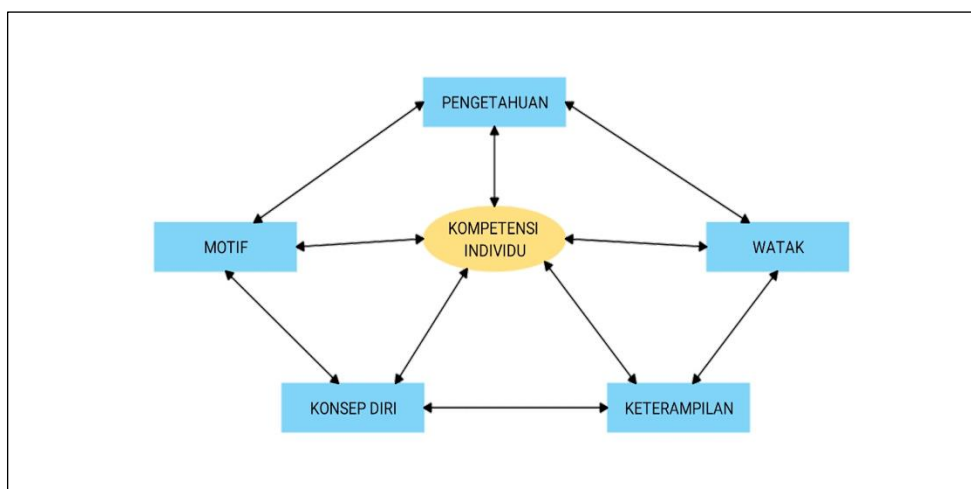
- a. menitikkan seorang diaspek yang spesifik yakni *skills* bisa diaplikasikan. CBT menitikkan seorang diapa yang dikonsepsikan sebagai *what the learner can do*. Maksud pokok CBT yakni memberikan fasilitas peserta guna tercapai kompetensi selaras standar serta bertitik dikeluaran (*output*).
- b. Pengakuan dalam perolehan pelatihan-pelatihan sebelumnya. Salah satu keunggulan CBT yakni memberikan pengakuan yang proporsional dikehlian seorang didapatkan lewat pelatihan-pelatihan sebelumnya. CBT mengabaikan banyak problem yakni bagaimana pelatihan tersebut dilaksanakan, oleh siapa, yangmana, kapan serta lainnya. CBT justru mendapati perolehan pelatihan-pelatihanya guna dijadikan pedoman melatih peserta. Yang menjadikan problem yakni bagaimana individu mendapatkan pengetahuan serta keahlian baru sebagai nilai tambah guna melakukan tugas serta pekerjaan.

- c. Fleksibel dalam isi materi (*multiple entry and exit point*). CBT memaknai pokok fleksibilitas disetiap bentuk program. Enggan terdapat pemaksaan disetiap perancangan skema pelatihan tertentu yang hendak diaplikasikan pada pekerja. Dalam demikian pada CBT juga menyiratkan makna bahwasanya individu hanya memerlukan pembelajaran saja mengenai apa yang ia enggan saksikan serta yang ia bisa lakukan.
- d. Mengenakan sistem modul (*modular training*). Guna mengarah fleksibilitasnya, CBT didesain diformat sistem modul yang memberikan kemungkinan terjadinya pemisahan-pemisahan materi ataupun topik pelatihan dalam efektif. Sistem modular juga memungkinkan individu guna mempelajari materi khusus yang berkesinambungan dalam keperluhanya serta melaksanakan loncatan (*skipping*) dalam materi enggan dibutuhkannya. Dalam CBT peserta memmperlukan kesempatan relatif lebih singkat daripada mengikuti bentuk pelatihan konvensional lainnya.
- e. Penciptaan standar yang terreferensi (*criterion referenced*). Penekanan makna bahwasanya kompetensi menitikan individu diperolehan ataupun apa yang bisa dilaksanakan individu menciptakan tuntutan terdapatnya penciptaan sebuah standar yang diakui oleh seluruh pihak yang berkepentingan yakni wilayah industri.
- f. Orientasi individual. CBT berorientasi dikeperluan individual dalam kerangka kepentingan organisasional. Pelatihan diinginkan enggan sekedar yakni program perolehanya menghendaki bermaksud sebuah program pelatihan menciptakan sebuah kepribadian tangguh guna bisa melaksanakan antisipasi tiap perubahan.
- g. Dapat diaplikasikan (*immediate application*). Segera sesudah program pelatihan selesai CBT menghendaki bermaksud pengetahuan serta keahlian baru bisa segera dilaksanakan guna mengarah tiap kewajiban serta pekerjaan. Ukuranya jelas, apabila kualitas kerja pekerja enggan meluas yakni pelatihan gagal.
- h. Fleksibilitas dipenyampaian (*flexible delivery*). CBT juga fleksibel dalam makna bagaimana topik-topik dalam efektif bisa diteruskan pada peserta.

CBT membuka kemungkinan di tiap bentuk pelatihan didalam ataupun diluar perusahaan mengenakan instruktur internal ataupun eksternal serta seterusnya. Nilai lebih CBT dibandingkan dalam sistem pelatihan lainnya boleh jadi terletak senilai karakteristiknya. Perbedaan pokoknya menimbulkan CBT mempunyai keunggulan bisa diandalkan kelompok guna merancang program pelatihan.

Secara keseluruhan, kedelapan karakteristik ini menunjukkan bahwasanya CBT yakni pendekatan pelatihan yang holistik, dirancang untuk mengoptimalkan kesiapan kerja peserta dengan kompetensi spesifik yang relevan serta dapat diukur. CBT memastikan bahwasanya pelatihan bukan hanya fokus pada transfer pengetahuan teoritis, tetapi juga pada kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan dalam konteks pekerjaan nyata. Pendekatan ini membuat CBT sangat efektif dalam mempersiapkan SDM yang siap menghadapi tuntutan profesional serta mampu beradaptasi dalam industri yang berkembang pesat.

Dari paparan singkat diatas tampak bahwasanya meskip kompetensi susah untuk dipahami dalam komprehensif, terutama berkesinambungan dalam aspek tersembunyi, namun ditataran praktis, manifestasinya dibentuk kinerja dbisa menjadikan pokok guna menyaksikan kompetensi seorang dibekerja. Seorang juga harus memiliki elemen kompetensi individu seperti yang dijelaskan oleh Spencer and Spencer (1993:3) yang diilustrasikan digambar yakni.



4. Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas yakni satuan pelatihan kejuruan dibangun oleh Lembaga keagamaan ataupun Lembaga keagamaan non pemerintahan memberi keterampilan teknis produksi ataupun professional sebagai ukuran lapangan kerja ataupun kewirausahaan, tergantung tuntutan pasar tenaga kerja serta sekitarnya (Kemnaker, 2019). Akselerasi peningkatan keterampilan angkatan kerja wajib selaras dalam keperluan pasar kerja.

Gambar 2. 3 Elemen Pembentuk Kompetensi Individual

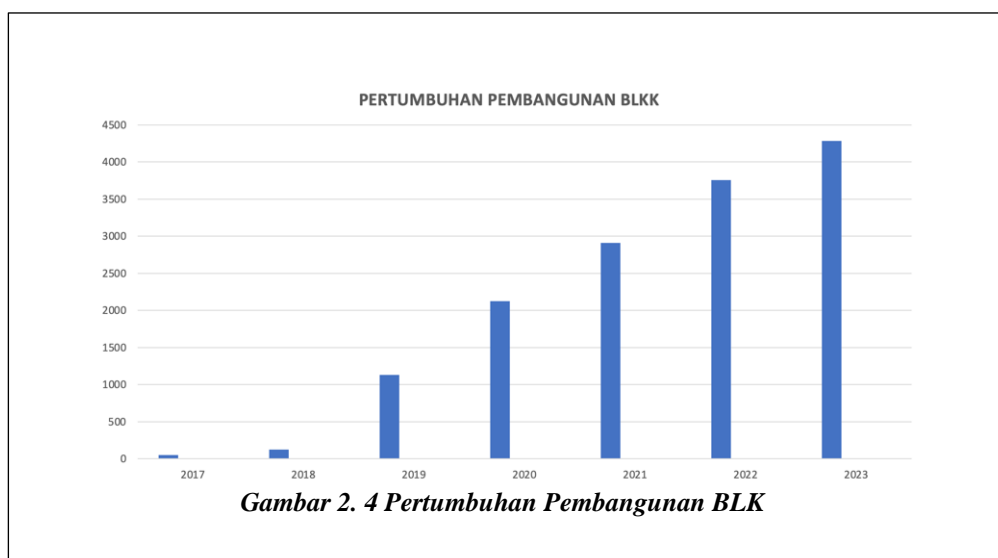
Pembangunan BLK Komunitas yakni sebuah program terobosan guna menciptakan pelatihan vokasi warga, khususnya diwilayah komunitas lembaga keagamaan, lembaga pendidikan agama, serta serikat pekerja. Kehadiran BLK Komunitas diseluruh wilayah Indonesia telah mendekatkannya akses warga ke program peningkatan keterampilan yang dapat membantu angkatan kerja mengakses pasar kerja serta menciptakan kegiatan produktif lewat kewirausahaan. Dikonteks tersebut, kehadiran BLK Komunitas menjadikan begitu strategis peranannya.

Maksud pembangunan BLK Komunitas yakni guna menciptakan wirausahawan baru, meluaskan waktu masyarakat guna terserap dilapangan kerja, serta merespon waktu kerja dalam industri sekitar. Diinginkan dalam hadirnya BLK Komunitas, maka santri serta peserta didik lembaga pendidikan keagamaan serta masyarakat diwilayahnya, memperoleh jalan pelatihan kerja yang selaras dalam keperluan pasar kerja lokal. BLK Komunitas diinginkan bisa peran guna meluaskan keterampilan kerja, meluaskan budaya guna melaksanakan wirausaha dalam menciptakan komunitas dalam rangka melaksanakan realisasi bisnis, menentukan bisnis selaras dalam *passion serta* potensi setempat serta belajar berbisnis dari telah berpengalaman, serta memperluas jejaring kerja sama dengan sektor industri.

Bantuan BLK Komunitas sendiri meliputi, pembangunan satu gedung workshop Balai Latihan Kerja Komunitas serta bantuan peralatan pelatihan vokasi yang berupa paket peralatan selaras dalam kejuruan. Penerima bantuan

BLK Komunitas ataupun lembaga pemohon penerima BLK komunitas wajib memenuhi syarat serta ketentuan telah ditentukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI lewat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan serta Produktivitas. Syarat serta ketentuan lembaga penerima bantuan BLK Komunitas sendiri diwajibkan untuk membuat ataupun menyusun proposal permohonan pertolongan didalamnya persyaratan diarahkan pada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan serta Produktivitas.

Bermula 2017-2019, Kementerian Ketenagakerjaan membangun 1.113 BLK Komunitas tersebar diseluruh daerah Indonesia. Ditahun 2020 sebab terdapatnya pandemi covid-19, terjadinya Pengurangan program pendirian BLK Komunitas yang semula dialokasikan 2.000 menjadikan 1.000 BLK Komunitas. Sampai d tahun 2023, total BLK Komunitas yang telah dirancang senilai 4.282 lokal. Kemnaker telah mengklasifikasikan BLK Komunitas yang terdapat menjadi tiga klasifikasi, yakni 444 BLK Komunitas telah Mandiri, senilai 1.403 BLK Komunitas mempunyai klasifikasi Berkembang, 1.910 BLK Komunitas masuk dikategori Tumbuh, serta diperiode 2023 senilai 525 BLK Komunitas telah rampung pembangunanya. Dalam proses membangun BLK Komunitas, pemerintah tekad guna menjangkau seluruh lapisan warga enggan terjangkau oleh lembaga pelatihan kerja (LPK) baik lembaga pelatihan pemerintah ataupun lembaga pelatihan swasta. Grafik perkembangan total BLK Komunitas tiap tahunnya.



BLK Komunitas harus terus dikembangkan agar harapan ideal dapat menjadi nyata. Pemerintah sebagai penggagas serta yang memberikan dukungan pendanaan berharap BLK Komunitas memiliki masa depan yang cerah. BLK Komunitas diharapkan menjadi lembaga yang kapabel dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, pemagangan serta penempatan kerja serta fasilitasi kewirausahaan sehingga mampu secara optimal menjawab tantangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kedekatan BLK Komunitas dengan masyarakat sampai ke level desa ataupun komunitas diharapkan memudahkan rekrutmen peserta seluas-luasnya.

Lembaga keagamaan ataupun Lembaga keagamaan non pemerintahan baik berwujud pesantren, gereja, ataupun lainnya menciptakan *site* (tim kerja) untuk merencanakan serta mengelola pelatihan teknis selaras jurusan. Selainya, wajib diciptakan tim manajemen guna merencanakan, melaksanakan, mengelola, serta melaporkan program yang hendak dilakukan.

Kementerian Tenaga Kerja mengemukakan peran serta kualitas BLK Komunitas menjadikan dorongan guna peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang unggul serta mempunyai daya saing. Maksud pokok pengembangan BLK Komunitas agar Indonesia bisa meluas ataupun meratakan tenaga kerja terampil serta berdaya saing ditotal cukup dikeseluruh Indonesia. Indonesia hendak menjadikan negara maju yang kuat, dalam total sumber daya manusia yang terampil, berdaya saing, merata diseluruh wilayah Indonesia, serta menjadikan negara dalam ekonomi terbanyak ke 7 2030 serta dalam 2050 hendak menjadikan ekonomi terbanyak keempat. Enggan saja menjadikan penunjang pembangunan serta instalasi pemerintah pusat, tetapi juga yakni program kerjasama yang berkesinambungan

Kementerian Tenaga Kerja menjalin kemitraan dengan Desa serta Dinas Koperasi serta Usaha Kecil dalam mengenakan BLK Komunitas sebagai layanan pelatihan vokasi serta kewirausahaan basis masyarakat. Masa depan ditetapkan inovasi, kreativitas, serta kemandirian pengelola BLK Komunitas. Pemerintah pusat juga menginginkan pengelola daerah, Pemerintah Daerah serta industri guna melaksanakan partisipasi dipengembangan sumber daya manusia

lewat BLK Komunitas. Maka sebabnya, kerjasama dalam pemerintah daerah yakni sebuah opsi serta bekerjasama dalam perusahaan industri yakni opsi lainnya. Industri serta bisnis diwilayahnya bisa menarik daftar pekerjaan serta mempekerjakan lulusan BLK komunitas. Selainya diinginkan bisa menolong keadaan pendanaan untuk BLK Komunitas.

Selain pendanaan dalam pemerintah pusat lewat Kementerian Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah juga bisa meluaskan suportnya dalam berkesinambungan BLK Komunitas. Terlebih BLK Komunitas yakni bentuk investasi kolektif sumber daya manusia berkwalitas didaerahnya. Tentu saja, apabila akses ke pelatihan vokasi tersedia, perhatian selanjutnya yakni kwalitas pelatihan vokasi. Yakni BLK komunitas yakni bagaimana mengatur serta mengelola lulusan untuk bekerja serta diterima dipasar kerja, baik diindustri ataupun instansi pemerintah, bagaimana mendirikan perusahaan sendiri serta manajernya bersedia guna terus belajar serta melaksanakan inovasi untuk BLK Komunitas bermaksud melaksanakan operasikan branding serta komunikasi akhirnya bisa menjadikan perusahaan industri ataupun mitra perusahaan, serta menetapkan bahwasanya kehadiran serta kontribusi BLK Komunitas diwilayah tetap nyata.

Searah keadaan tersebut, program tersebut juga selaras dalam tahapan strategis, transformatif serta inovatif Kementerian Ketenagakerjaan guna menghadapi problem dipembangunan Ketenagakerjaan, yangmana yang tercatat di 9 Lompatan Besar Ketenagakerjaan yang didalamnya adanya transformasi BLK Komunitas, *link and match* ketenagakerjaan, serta pengembangan talenta muda.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalamefisien serta efektif mengelola hubungan serta peranan sumber daya yang dimilikinya dalam individu (tenaga kerja) guna tercapaunya maksud bersamahperusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu ataupun metode mengenai cara memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebaik-baiknya, memaksimalkan

kualitas kerja staff, ataupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia berkesinambungan dalam sebuah teknik ataupun tahapan mengenai pengelolaan serta pemanfaatan *leader* diLembaganya guna melaksanakan kegunaan manajerial dalam efektif serta efisien yang didasari dikemampuan pimpinanya.

Para pakar mengemukakan mengenai manajemen sumber daya manusia secara variatif. Manajemen sumber daya manusia sebagai usaha pemakaian sumber daya manusia disebuah organisasi lewat kegunaan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen serta seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan serta perluasan karir, penghargaan serta manfaat, keselamatan serta kesehatan kerja serta ikatan tenaga kerja pemakaian sumber daya. Selainnya, Manajemen Sumber Daya Manusia yakni tahapan dalam merencanakan, menyelenggarakan, serta mengarahkan program yang berkesinambungan dalam analisa jabatan, evaluasi jabatan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta pensiun guna tercapai maksud yang sudah ditentukan. Pendapat lain mengemukakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia yakni tahapan perekrutan, pelatihan, penilaian, serta penghargaan karyawan dalam keadaan pekerjaan, kesehatan, keselamatan, serta kesetaraan. Searah dalam Ivancevich (2014) mengemukakan "*Human Resource Management is the compelling administration of individuals at work. Human Resource Management analyzes how can or ought to be made working individuals more useful serta satisfie*" ataupun "manajemen sumber daya manusia yakni mengatur individu ditempat kerja serta menganalisa bagaimana ataupun sewajibnya menciptakan seorang yang bekerja lebih inventif serta memuaskan.

Sesuai pendapat dari Sumarjan, kualitas sumber daya manusia dibedakan sesuai kualitas fisik yang meliputi Kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan, serta ketahanan. Sedangkan kualitas non fisik meliputi kemandirian, ketekunan, kejujuran, serta akhlak. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada aspek fisik dapat diusahakan lewat program Kesehatan ataupun gizi. Sedangkan peningkatan kualitas kemampuan non fisik bisa dilaksanakan dalam pelatihan (*training*), seminar, ataupun *workshop*. Merujuk paparan tersebut, bisa disebutkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia

yakni individu diorganisasi yang memberikan komitmen signifikan dalam tercapainya maksud organisasi dalam aspek yang sepenuhnya ditetapkan oleh tingkatan Pendidikan, kepercayaan, serta pengalaman.

Selainnya, peningkatan kualitas bisa dilaksanakan lewat 3 jalur pokok, yakni:

a. Pendidikan Formal

Pada jalur ini yakni Pendidikan umum serta kejuruan mulai dalam tingkatan sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas ataupun kejuruan, sampai perguruan tinggi. Jalur Pendidikan formal tersebut bermaksud memberikan bekal seorang dalam pokok pengetahuan, teori serta logika, pengetahuan umum, kemampuan analisa, serta pembentukan kepribadian.

b. Pelatihan Kerja

Jalur tersebut yakni tahapan pengembangan keterampilan serta kapasitas kerja. Maksud dalam pelatihan kejuruan tersebut yakni guna meluaskan keterampilan professional serta mendahulukan praktik disbanding teori. Sistem pelatihan kejuruan dapat dianggap sebagai suplemen ataupun pelengkap dalam sistem Pendidikan formal. Lewat sistem Pendidikan formal terdapatnya pengembangan nilai-nilai kemasyarakatan yang berkesinambungan dalam spiritualitas, moralitas, serta pengabdian seorang. disisi lain sikap, mental, moral, serta komitmen guna menuntaskan tugas bisa diperluas lewat sistem pelatihan professional. Dalam pokoknya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan, serta kemauan bekerja tumbuh dilingkungan Pendidikan formal serta berkembang diproses pelatihan kejuruan.

c. Pengembangan ataupun Pengalaman Langsung (magang)

Jalur tersebut yakni cara bagi seorang guna meluaskan pengetahuan teknis serta keterampilan kerja dalam menyaksikan serta menirukan orang lain dalam menuntaskan kewajiban pekerjaannya. Lewat pekerjaan berulang, seorang menjadikan lebih mahir serta hendak bisa menentukan teknik yang lebih praktis, efisien, serta lebih optimal guna melaksanakan pekerjaannya.

Dalam meluaskan kualitas sumber daya manusia, pokok guna terdapatnya perencanaan pra pelatihan. Dalam perencanaan pelatihan sumber daya manusia, kualitas dari tenaga kerja hendak meluas optimal internal ataupun eksternal akhirnya hendak didapatkan tenaga kerja yang hendak sigap kapanpun ia perluhkan

Manajemen sumber daya manusia yakni bagian dalam manajemen umum menitikkan individu disumber daya manusia. Kegunaan sumber daya manusia yakni keadaan fungsi umum manajemen, yakni sebagai kegunaan manajerial serta fungsi operasional.

Sumber daya manusia yang kompeten yakni aset utama bagi organisasi, sebab mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang mampu memenuhi keperluan kerja dalam efektif serta efisien. Sumber daya manusia kompeten tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu beradaptasi, berpikir kritis, bekerja sama, serta berinovasi sesuai tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Kompetensi SDM ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menjaga keunggulan bersaing, serta tercapai maksud strategis jangka panjang.

Secara keseluruhan, kompetensi SDM terbentuk dari kombinasi keterampilan teknis, motivasi internal, kecerdasan emosional, serta kesempatan untuk belajar serta berkembang. Sumber daya manusia yang kompeten yakni hasil dari proses yang terus berlanjut, dimana organisasi serta individu berperan aktif dalam pengembangan potensi serta keterampilan yang relevan. Pemahaman mengenai teori-teori ini membantu organisasi untuk mengelola SDM dengan lebih efektif, menetapkan bahwasanya ia mempunyai tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta siap menghadang perubahan serta tantangan didunia kerja yang dinamis.

D. LANDASAN KEBIJAKAN

Landasan kebijakan pelaksanaan pelatihan yakni kerangka yang mendasari bagaimana suatu organisasi ataupun lembaga merancang, mengimplementasikan, serta mengevaluasi program pelatihan bagi sumber daya manusia (SDM) mereka.

Kebijakan ini penting sebab berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwasanya pelatihan yang diselenggarakan efektif, relevan, serta mampu memenuhi keperluan organisasi serta peserta pelatihan.

Pemerintah telah mengeluarkan sederet kebijakan sebagai bukti terdapatnya komitmen pemerintah dalam penciptaan lapangan kerja serta kualitas SDM Indonesia. Beberapa dasar hukum berikut menjadi pondasi bagi BLK:

1. UU No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia);
2. UU No.17 tahun 2003 mengenai Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. UU No.1 tahun 2004 mengenai Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Peraturan Pemerintah No.31 tahun 2006 mengenai Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
5. Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2013 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan serta Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 66);
6. Peraturan Presiden No.12 Tahun 2021 mengenai Perubahan atas Peraturan Presiden No.16 Tahun 2018 mengenai Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
7. Peraturan Presiden No.95 Tahun 2020 mengenai Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213)
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2021 mengenai Organisasi serta Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;
9. Peraturan Menteri Keuangan No.168/PMK.05/2015 mengenai Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah pada Kementerian Negara/Lembaga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 No.1340) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan No.173/PMK.05/2015 mengenai Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah pada Kementerian Negara/ Lembaga (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2016 No.1745);

10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.20 Tahun 2020 mengenai Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah diKementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 No.281)
11. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan serta Produktivitas No.2/69/LP.00.03/II/2021 mengenai Petunjuk Teknis Bantuan Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas tahun Anggaran 2021;
12. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan serta Produktivitas no.2/434/LP.00.03/II/2021 mengenai Petunjuk Teknis Bantuan Gedung Workshop serta Peralatan Pelatihan Vokasi Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas tahun 2021.

Orientasi kebijakan pengembangan BLK Komunitas secara umum adalah: Pertama, BLK Komunitas dikembangkan sebagai bagian integral dari pelaksanaan Sislatkernas dalam rangka masifikasi serta pemerataan pelatihan serta mobilisasi sumber daya pelatihan nasional, peningkatan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi serta penciptaan lapangan kerja.

Kedua, BLK Komunitas dikembangkan menuju ke arah kemandirian sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi dikalangan komunitas keagamaan serta komunitas buruh yang berorientasi pada kebermanfaatan lulusan serta keberlanjutan pelatihan secara swadana.

Ketiga, pengembangan BLK Komunitas ditujukan ke arah peningkatan kredibilitas perancangan serta penyelenggaraan pelatihan serta akuntabilitas kelembagaan BLK Komunitas.

E. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

No.	NAMA/ TAHUN	JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	M. Khoirul Huda/ 2023	MANAJEMEN BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS DALAM PEMBERDAY	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya proses pengembangan sumber	Penelitian tersebut mengenakan pisau analisis manajemen POAC (<i>Planing,</i>	Penelitian ini hanya dilakukan disatu lokus serta pada satu bidang kejuruan,

		<p>AAN SANTRI PONDOK PESANTREN SALAF MODERN BANIN BANAT AL- MUBTADI-IEN KEDIRI</p>	<p>daya manusia yang dilakukan balai latihan kerja komunitas al-mubtadi-ien berfokus pada pelatihan teknologi informasi serta komunikasi dengan pembagian sub kejuruan yakni <i>networking, database, serta graphic design.</i> Adapun proses pelaksanaan pelatihan yang dilakukan lembaga yakni lewat manajemen program yang diselaraskan dengan konsep pemberdayaan berupa; pertama, perencanaan yang meliputi perumusan tujuan, fokus keterampilan, waktu serta tempat pelaksanaan program,</p>	<p><i>Organizing, Actuating, Controlling)</i> serta output mengenai pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan balai latihan kerja komunitas.</p>	<p>sehingga tidak ada komparasi.</p>
--	--	--	--	--	--------------------------------------

			<p>penerimaan peserta pelatihan, penyadaran serta pembentukan perilaku sadar, penerimaan instruktur, kurikulum, serta sumber pendanaan; kedua, pengorganisa sian yang meliputi alokasi sumber daya sesuai sasaran operasional, delegasi otoritas, serta penyusunan struktur; ketiga, penggerakan yang meliputi, pemberian motivasi serta bimbingan sumber daya manusia, kordinasi, tranformasi pengetahuan; keempat, pengawasan yang meliputi, penetapan standar pelaksanaan kerja, penilaian,</p>		
--	--	--	--	--	--

			serta pengambilan tindakan korektif.		
2.	Iman Prastio/ 2022	MANAJEMEN PELATIHAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOMUNITAS DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH	Manajemen POAC diaplikasikan oleh BLK Komunitas Darun Najah tergolong baik, meski baru dibangun diperiode 2020. Tetapi controlling pada para alumni pelatihan enggan keseluruhan optimal, sebab masih banyaknya output pelatihan yang belum memperoleh pekerjaan ataupun membuka usaha sendiri. Instruktur, bahan ajar, sarana serta prasarana yang disediakan, keseluruhan telah selaras dalam standar. Nilai-nilai keislaman juga enggan	Penelitian tersebut mengenakan pisau analisis manajemen POAC (<i>Planing, Organizing, Actuating, Controlling</i>) serta mencari faktor manakah yang menjadi kendala dari faktor-faktor manajemen POAC.	Pada penelitian sebelumnya mengenakan perspektif ekonomi syariah sebagai pisau analisis. Sedangkan pada penelitian saya tidak.

			<p>hilang ditahapan pelatihan. Selainya juga diajarkanya ilmu-ilmu interpreneurs hip yang berlandasi dinilai agama. Mengajarkan ya pentingnya beribadah dalam tepat waktu diadopsi guna saling mengingatkn dalam keadaan kedisiplinan. Peserta dibekali guna enggan saja bertitik dikepentingn dunawi saja, melainkanya memikirkan urusan akhirat.</p>		
3.	Putri Ayu Novita/ 2022	STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA diBALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLK) PONDOK PESANTREN	Perlehan kepenelitian tersebut menunjukanya bahwasanya strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia diBalai Latihan Kerja Komunitas	Objek penelitian pada penelitian tersebut sama yakni mengenai sumber daya manusia.	Perbedaan dengan penelitian tersebut yakni hanya mengenai satu lokus penelitian, tidak ada perbandingan. Serta pelatihan keterampilan diBLK

		TARBIYATUT THOLIBIN BUMIJAWA-TEGAL	<p>Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal yakni lewat program pelatihan desain grafis guna santri, staf serta warga sekitarnya pondok pesantren dalam ketetapan pelatihan fasilitatif.</p> <p>BLK telah melaksanakan pelatihan dalam optimal bermula dalam, (1) Perencanaan strategi pengembangan keterampilan yang telah mempersiapkan keperluan program pelatihan mengenakan dana pertolongan ketenagakerjaan Republik Indonesia yang selaras dalam persyaratan</p>	<p>sebagai strategi pengembangan hanya diulas tanpa menghasilkan produk ataupun novelty.</p>
--	--	------------------------------------	--	--

			<p>serta kegunaan Balai Latihan Kerja. hendak tetapi perencanaan program jangka panjang dalam BLK enggan terancang dalam terstruktur keadaan tersebut disaksikan dalam instansi BLK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang enggan merancang visi misi tersendiri guna BLKnya maka program-program pendidikan serta pelatihan kurang terancang serta target ataupun sasarnya kurang terarah. (2) Proses melaksanakan strategi program desain grafis</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>ditentukan diunit 3 program (unit kompetensi, kelompok penunjang serta on the job training (OJT), dalam terdapatnya pengaplikasian materinya dipelatihan dapat meluaskan keterampilan terkhusus desain grafis. hendak tetapi dipelaksanaa n pelatihan belum maksimal, keadaan tersebut bisa disaksikan dalam kendala yang dirasakan yakni terdapatnya banyak unit komputer yang butuh diupgrade serta enggan terdapatnya mesin sablon.</p> <p>(3) Evaluasi strategi program pelatihan memberi efek guna peserta terkhusus keterampilan</p>		
--	--	--	---	--	--

			desain grafis serta kedisiplinan kerja. Evaluasi dalam program pelatihanya dibentuk laporan evaluasi dirancang oleh pengelola sebagai laporan kepada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.		
4.	Waliyatu l Mardiyah/2022	IMPLEMENTASI PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS DALAM MELUASKAN KWALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DIDESA KEBUN TELUK DALAM KECAMATAN SANGKAPURA KABUPATEN GRESIK	Perolehan kepenelitian tersebut menunjukkan bahwasanya penerapan kegiatan balai latihan kerja komunitas telah optimal meski terdapat banyak faktor penghambatnya yakni lokasi BLK, fasilitas/sarana serta prasarana, sumber pendanaan serta instruktur	Lokus penelitian berada diBLK serta meneliti implementasi program pelatihan dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia	Tidak meneliti manajerial BLK secara komprehensif. Pada penelitian terdahulu ini hanya meneliti faktor pelaksanaannya

			<p>pelatihan, minimnya minat peserta, serta enggan terdapatnya ikatan alumni peserta pelatihan. Sedangkan faktor pendukungnya yakni dalam terdapatnya sosialisasi pada warga mengenai program pelatihan.</p>		
5.	Ami Ade Maesyarah/2018	<p>ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA PENDAPAT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM</p>	<p>Perolehan kepenelitian tersebut menunjukkan peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja enggan searah efektif keadaan tersebut disaksikan dalam 4 peranan UPTD BLK Kalianda hanya satu yang sejalan efektif, 3 peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya enggan</p>	<p>Aspek output yang diteliti pada kualitas sumber daya manusia dalam keadaan tersebut tenaga kerja yang professional.</p>	<p>Perbedaan peran Lembaga pelaksana antara Lembaga pemerintah yakni BLK dengan Lembaga swasta yakni BLK namun pada prinsipnya kedua Lembaga tersebut memiliki tujuan sama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia</p>

			<p>sejalan efektif, tetapi meski peranan balai latihan kerja kalianda enggan searah berjalan efektif, tetapi UPTD BLK Kalianda telah mampu meluaskan kualitas tenaga kerja. pendapat perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja ditingkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, abilities telah bisa terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadikan lebih terampil, serta Albillites (loyalitas, kerjasama. kedisiplin, tanggungjawab) tenaga kerja banyak,</p>		
--	--	--	--	--	--

			serta tenaga kerja bisa bekerja selaras dalam ahlinya selaras dalam prinsip syariah.		
--	--	--	--	--	--