

Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan *Skill* Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

Siti Mutiah Ulfha¹⁾, Andri Soemitra²⁾, Sugianto³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Email korespondensi: sitimutihulfa@gmail.com

Abstract

The background of the problem in this study is that the original purpose of establishing the Community work exercise hall did not go as well as expected. Like, still increasing unemployment, the training process does not improve the workforce's skills to be better qualified. There is an absence of re-evaluation by the community work training hall to pre-training participants. This study determines the effectiveness of the role of community work exercise halls to improve the workforce's skills in Deli Serdang. This study uses the effectiveness theory introduced by Duncan, consisting of goal achievement, integration, and adaptation. The method used in this study is a qualitative descriptive method. The data analysis used in this study is an interactive analysis by miles and Huberman. Research results show that the effectiveness of the role of community work exercise halls has not been progressing effectively and optimally. This study concludes that the purpose of establishing the establishment of this Community Work Training Hall has not been fully achieved, the socialization implemented which is not yet optimal, and the lack of facilities needed to support the implementation of job training at the Community Work Training Hall. The researcher suggested that the community of work exercise halls conduct re-supervision, improve socialization, and consider setting up facilities for smooth job training implementation.

Keywords: Effectiveness, Skill, Role of Community Work Practice Hall.

Saran sitasi: Ulfha, S. M., Soemitra, A., & Sugianto. (2022). Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan *Skill* Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1498-1508. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5738>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5738>

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah pembangunan kemajuan bangsa diperlukan dua hal penting yang disebut sumber daya. Sumber daya yang dimaksud yakni sumber daya alam sebagai dasar, dan sumber daya manusia sebagai penggerak. Kedua sumber daya tersebut dianggap komponen penting dalam menetapkan tingkat keberhasilan pembangunan bangsa. Untuk keberhasilan pembangunan nasional dibidang apapun, maka tingkat kemajuan sumber daya manusia merupakan salah satu syarat pokok. (Dacholfany, 2017). Sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai subjek dan tujuan keberhasilan pembangunan bertaraf nasional. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dapat menjadi tombak pembangunan ekonomi suatu negara, akan tetapi yang terjadi di beberapa Negara berkembang justru kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia masih sangat rendah, rendahnya kualitas

sumber daya tersebut merupakan factor penghambat pembangunan ekonomi sebuah negara, hal ini dapat disebabkan oleh pendidikan yang ditempuh dan pengetahuan yang diperoleh dari sebuah sumber daya manusia, untuk adanya perubahan perkembangan ekonomi kearah yang lebih baik sangat dibutuhkan sekali lebih banyak sumber daya manusia yang mempunyai *skill*, dimana baik itu pendidikan maupun kemampuan terampilnya seorang SDM merupakan dua faktor penting terhadap berhasilnya pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya adalah dengan melakukan pembangunan, salah satunya pada bidang ekonomi, dimana pertumbuhan ekonomi menjadi indikatornya (Ningrum et al., 2020). Snchumaker mengemukakan bahwasannya pendidikan merupakan sumber daya yang menyumbang manfaat paling besar dibandingkan faktor-faktor produksi lain Jika dikaji

berdasarkan undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam upaya pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan status yang sangat penting sebagai aktor dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan (Undang-Undang, 2003) Hal ini membuktikan bahwa ketenaga kerjaan dijamin regulasinya oleh Pemerintah dan juga menjadi topik yang akan selalu terus dikaji demi terlaksananya pembangunan nasional yang baik di masa mendatang. Maka dari itu pemerintah berupaya agar dapat meningkatkan *skill* tenaga kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatkan *skill* tenaga kerja yaitu dengan melaksanakan pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan dan peningkatan *skill* tenaga kerja. (Fitriyani et al., 2021)

BLK sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang berada dibawah kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia dimana mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan pasar kerja (Ulfah et al., 2019), sedangkan BLK komunitas adalah suatu unit atau fasilitas pelatihan kerja kompetensi yang didirikan di lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, pasraman, dan komunitas lainnya. BLK Komunitas ini berfungsi untuk menyelenggarakan pelatihan kerja kompetensi yang menggunakan modul pelatihan kerja berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia. Saat ini satu-satunya BLK Komunitas di Deli Serdang berada di Lingkungan Pondok Pesantren Saifullah. Adapun program pelatihan kerja yang tersedia di BLK komunitas di lingkungan pondok pesantren saifullah adalah: pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang mengacu kepada kompetensi tertentu. (Nurhidayanto, 2021)

Berdasarkan observasi awal peneliti, dalam pelaksanaan pelatihan kerja, Pondok Pesantren Saifullah melalui BLK Komunitas telah melaksanakan program Pelatihan kerja pertamanya bagi para masyarakat yang telah masuk dalam usia produktivitas kerja yang berada di Kabupaten Deli Serdang secara periode sejak Tahun 2019. Pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut telah diikuti oleh alumni dari 8 Pesantren se Deli Serdang yang dimana ditunjuk perwakilan dari masing-masing

Pesantren untuk mengikuti pelatihan kerja selama 28 hari.

Tabel 1.

Daftar peserta pelatihan kerja di BLK Komunitas Deli Serdang tahun 2019

No	Asal Pesantren	Jumlah
1	Pondok Pesantren Saifullah	2 orang
2	Pondok Pesantren Fajrul Iman	2 orang
3	Pondok Pesantren Al-Husna	2 orang
4	Pondok Pesantren Al-Qomariyah	2 orang
5	Pondok Pesantren Darul Ihsan	2 orang
6	Pondok Pesantren Sawit Rejo	2 orang
7	Pondok Pesantren Taruna Al-Qolam	2 orang
8	Pondok Pesantren Al-Mukhlisin	2 orang

Akan tetapi, berdasarkan observasi awal peneliti bahwa tujuan awal dari berdirinya BLK Komunitas belum terlaksana dengan baik seperti yang direncanakan. Salah satu tujuan didirikannya BLK Komunitas adalah untuk memudahkan masyarakat untuk bekerja dan dapat membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya kepada masyarakat yang telah memasuki dunia kerja. Akan tetapi, jika dilihat dari Laporan Badan Pusat Statistik, terjadinya lonjakan Tingkat Pengangguran Terbuka yang meningkat dari tahun 2018 hingga tahun 2020 yang dianggap sangat signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang justru mengalami penurunan.

Tabel 1.2

Persentase Tingkat Pengangguran terbuka Di Deli Serdang dalam %

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Deli Serdang %				
2016	2017	2018	2019	2020
6.49	6.41	5.59	5.60	6.91

Selain daripada itu, Output yang dihasilkan dari pelatihan kerja belum dapat menjadikan masyarakat yang menjadi peserta pelatihan kerja memiliki kemampuan dan *skill* untuk mendapatkan lapangan pekerjaan ataupun mendorong kemandirian untuk membuka lapangan pekerjaan dengan berwirausaha. Temuan tersebut dapat dibuktikan dengan tingkat keberhasilan pada program pelatihan kerja oleh BLK komunitas di tahun 2019 hanya berhasil menjadikan 3 orang dari 16 orang peserta yang kemudian memilih berwirausaha dan bekerja. Selain daripada hal tersebut, sejak berdirinya BLK Komunitas dari tahun 2019, belum ada dilaksanakannya evaluasi terhadap program yang dilaksanakan terkait pelatihan kerja di

BLK Komunitas tersebut. Beberapa hal diatas tentunya sudah mengidentifikasi bahwasannya dengan adanya pelatihan kerja yang dilaksanakan belum menunjukkan peningkatan dan keberhasilan daripada tujuan awal didirikannya BLK Komunitas.

Temuan yang dilakukan oleh Sajiyo (Sajiyo, 2019) dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan metode survey. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengukur tingkat efektivitas pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja surveyor dipengaruhi secara langsung oleh efektivitas pelatihan kerja, budaya kerja, dan inovasi. Pada temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika suatu perubahan terjadi pada efektivitas kerja surveyor maka dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan kerja, budaya kerja, dan inovasi. Oleh karena itu, variable yang digunakan dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat perencanaan strategis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pada sebuah instansi. Akan tetapi kekurangan dalam penelitian ini adalah bahwasannya hasil penelitian men-generalisasikan keseluruhan populasi penelitian terkait efektifitas dari pelatihan kerja, sementara dalam penelitian ini, informasi efektivitas BLK Komunitas dikaji secara lebih spesifik.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas, bagaimana peran, serta kendala yang dihadapi oleh BLK Komunitas dalam upaya meningkatkan *skill* tenaga kerja, Sehingga sangat diharapkan nantinya dapat memberika nedukasi dan memperluas cakrawala ilmu pengetahuan dalam hal ini yang berkaitan dengan metode yang digunakan untuk dapat meningkatkan *skill* melalui pelatihan kerja di BLK komunitas serta mampu dijadikan sebagai bahan acuan kajian kembali bagi penelitian selanjutnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Efektivitas

Menurut bebarapa ilmuan, efektivitas memiliki banyak pemahaman, salah satunya adalah menurut Stephen P. Robbins dimana beliau mengartikan makna efektivitas itu sebagai tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam kurun waktu baik itu kurun waktu sebentar maupun jangka yyang lebih panjang. Dalam artian bahwa tingkat efektivitas dapat dilihat berdasarkan sejauh mana pencapaian organisasi. Jika semakin besar target yang diperoleh, akan semakin tinggi pula efektivitasnya (Tanlain, 2018) Sedangkan menurut Mahmudi, beliau mengutarakan bahwa

efektivitas merupakan keterkaitan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan yang diharapkan, semakin besar keikutsertaan hasil terhadap tujuan, maka semakin baik efektifitasnya, bukan hanya organisasi, tetapi juga program ataupun kegiatan yang dilaksanakan (Mahmudi, 2019) Efektivitas juga dijelaskan dalam firman Allah SWT QS. Al-Isra' ayat 26 :

وَأْتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذُرْ تَبْذِيرًا ﴿٢٦﴾

Artinya: *Berikanlah kepada kerabat dekat haknya, (juga kepada) orang miskin, dan orang yang dalam perjalanan. Janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros* (Ri, 2010)

Indikator Efektivitas

Tangkilisan mengemukakan bahwa sebuah organisasi dapat diungkapkan berhasil jika dapat diukur dan berfokus pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Yudhaningsih, 2011) Menurut teori Duncan, terdapat 3 indikator yang dapat mempengaruhi efektivitas, antara lain: pada aspek Pencapaian Tujuan. Pencapaian adalah suatu upaya yang merupakan bagian tertinggi terhadap sebuah program. Upaya pencapaian tujuan tersebut harus dinilai sebagai bagian dari upaya karena berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah tujuan dari sebuah program berjalan dengan baik dan juga optimal. Indikator dari pencapaian tujuan ini yaitu: 1. Waktu pelaksanaan 2.Sasaran pelaksanaan dan 3. Dasar Hukum yang mengatur. Sedangkan pada aspek Integrasi. Integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan pada sebuah organisasi dalam mengadakan sosialisasi, pengembangan, dan komunikasi dengan organisasi lainnya. Integrasi memiliki dua indikator yaitu: 1. prosedur pelaksanaan dan 2. upaya pelaksanaan sosialisasi. Aspek ketiga yaitu Adaptasi. Adaptasi adalah upaya penyesuaian diri yang dilakukan suatu individu untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Adaptasi terdiri dari dua indikator pendukung yaitu: 1. peningkatan kemampuan yang dihasilkan dan 2. sarana dan prasarana yang tersedia (Simangunsong, 2018)

BLK Komunitas

BLK adalah suatu badan yang melaksanakan kegiatan non formal berupa pelatihan kerja yang memberikan ilmu pengetahuan maupun kemampuan

dalam bentuk *skill* tertentu yang bertujuan menyediakan dan menyiapkan calon tenaga kerja untuk menjadi sumber daya manusia yang siap pakai dan dapat menghasilkan produktifitas kerja yang baik. Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi sangat dibutuhkan pada masa kini disebabkan tingginya tingkat persaingan antar angkatan kerja baik secara global maupun secara nasional. Unit pelaksanaan teknis BLK sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan kerja serta pengembangan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian, sehingga memiliki persiapan dan mampu bersaing dengan potensi yang telah diasah (Nurhidayanto, 2021)

Peran BLK Komunitas

Menurut Pareek, peran didefinisikan sebagai fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai bentuk tanggapan terhadap harapan daripada sistem sosial yang dihadapi (Ahmad, 2014) Walaupun pengertian peran yang didefinisikan oleh para ahli itu berbeda-beda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, dalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut. Sedangkan peran BLK komunitas tercantum dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor Per.02/men-sj/viii/2008 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas unit pelaksana teknis di lingkungan direktorat jenderal pembinaan pelatihan kerja dan produktivitas, yang mengungkapkan bahwa BLK komunitas mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan kerja tenaga kerja, uji coba program pelatihan kerja, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, BLK komunitas menyelenggarakan beberapa fungsi yaitu : 1) Penyusunan rencana, penyusunan program, penentuan anggaran, proses evaluasi dan tahap pelaporan. 2) Pelaksanaan pelatihan kerja oleh tenaga kerja. 3) Pelaksanaan uji coba program pelatihan kerja, dan uji kompetensi tenaga kerja. 4) Pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan. 5) Pelaksanaan administrasi dan rumah tangga (Afrina et al., 2019)

Tujuan Pelatihan kerja

Widodo mengungkapkan tujuan pelatihan kerja yang dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah demi tujuan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral pada anggota, memberikan tunjangan kinerja yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah turunnya kemampuan dan pengetahuan secara personal, memantau perkembangan kemampuan dan keahlian individu. Pelatihan kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memberikan penyelesaian terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan demi tercapainya sebuah tujuan organisasi (Widodo, 2015).

Dimensi dan Indikator Pelatihan kerja

Terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan kerja yang dijelaskan oleh Mangkunegara, Indikator-indikator dari sebuah pelatihan kerja tersebut sebagai berikut: (Mangkunegara & Prabu, 2012)

a. Instruktur, pada dimensi ini, terdapat dua indikator, yakni :

- 1) Pendidikan. Pendidikan yang dimaksud lebih diarahkan pada aspek peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang yang diperoleh melalui jalur formal dengan kurun waktu yang tidak sebentar, sebagai tujuan untuk memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan kerja.
- 2) Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang pengajar merupakan hal penting agar dapat melakukan upaya pelatihan kerja dengan baik sehingga para peserta pelatihan kerja dapat memahami materi yang akan disampaikan.

b. Peserta, pada dimensi ini, terdapat dua indikator, yakni :

- 1) Semangat dalam upaya pelatihan kerja Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan upaya pelatihan kerja yang dilaksanakan membawa peserta kearah yang lebih baik atau tidak.
- 2) Upaya seleksi. Sebelum melaksanakan program terlebih dahulu sebuah organisasi melakukan upaya seleksi, yaitu pemilihan atau pendataan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria.

c. Materi, pada dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu :

- 1) Sesuai dengan tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kerja kepada peserta pelatihan kerja harus sesuai dengan tujuan pelatihan kerja sumber daya manusia yang hendak dicapai.
- 2) Sesuai pada komponen peserta. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kerja akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan kerja tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- 3) Penetapan pada sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan kerja untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan.

d. Metode, pada instrument metode, terdapat dua indikator, yaitu :

- 1) Penyampaian sosialisasi tujuan yang dicapai. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan kerja dapat menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan.
- 2) Memiliki sasaran yang jelas. Agar lebih menjamin berlangsungnya pelatihan kerja yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan kerja.

e. Tujuan, pada instrument tujuan, terdapat satu indikator, yakni :

Meningkatkan kemampuan. Nantinya hasil yang diharapkan dari pelatihan kerja yang diselenggarakan dapat meningkatkan *skill*, pengetahuan dan perubahan tingkah laku peserta kearah yang lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument utama.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada penyelenggara pelatihan kerja, pengajar pelatihan kerja dan wawancara peserta yang

mengikuti pelatihan kerja menjahit dan desain grafis periode tahun 2019-2021 di BLK komunitas di deli serdang.

Data sekunder diperoleh dari studi ke kantor BLK komunitas pondok pesantren saifullah, buku yang relevan dengan objek penelitian, internet, maupun jurnal yang berkaitan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah yang beralamat di Batu Gemuk, Kec. Namorambe, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

Informan Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah pihak yang terlibat langsung dalam BLK komunitas. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala BLK komunitas, yang menjadi informan utama adalah ketua seksi program pelatihan kerja, dan instruktur BLK komunitas serta informan pendukung adalah peserta pelatihan kerja di BLK komunitas tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat memperoleh data informasi yang diperlukan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. **Wawancara** : Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur agar dalam wawancara nantinya pihak yang diwawancarai dimintai pendapat dan idenya lebih terarah dan lebih terbuka. Peneliti akan menanyakan beberapa pertanyaan kepada narasumber yang dianggap memiliki kompetensi dibidangnya (Arikunto, 2019)

b. **Observasi** : observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi secara terang-terangan, dimana peneliti saat melakukan pengumpulan data menyatakan secara terus terang kepada seluruh informan, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian.

c. **Dokumentasi** : Adapun dokumentasi yang diambil saat melakukan pengamatan adalah catatan lapangan berupa dokumen yang didapatkan dari BLK komunitas pondok pesantren saifullah yang merupakan data mentah yang masih harus dianalisis kembali.

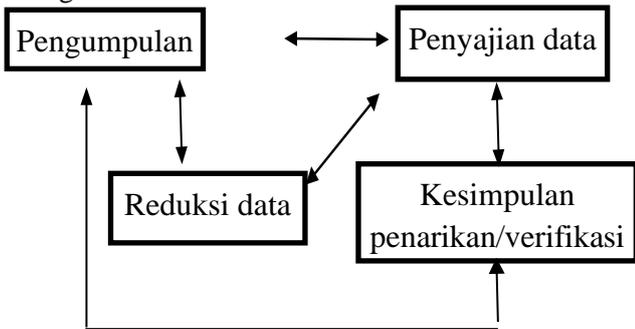
Teknik Analisis Data

Upaya analisa data dilakukan secara terus menerus sejak awal data dikumpulkan sampai dengan penelitian berakhir. Untuk memberikan makna terhadap data yang telah disimpulkan, dilakukan

analisis data dan interpretasi. Mengingat ini dilaksanakan melalui pendekatan kualitatif, maka analisis dilakukan sejak data pertama sampai penelitian berakhir.

Menurut Moleong analisis data merupakan upaya mengorganisasikan dan mengumpulkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja. (Moleong, 2021)

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teori yang diungkapkan oleh Miles B. dan Huberman Micheal A, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis interaktif Miles dan Huberman

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Efektivitas BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja di deli serdang

Dalam melaksanakan perannya untuk dapat meningkatkan skill tenaga kerja yang ada, BLK Komunitas tentunya sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu agar nantinya keberadaan BLK Komunitas di tengah-tengah masyarakat dapat memberikan manfaat sebaik-baiknya. Adapun pelaksanaan pelatihan kerja hanya dilakukan dua kali dalam satu tahun yang dimana pelaksanaan yang sangat singkat serta diikuti peserta pelatihan kerja yang terbatas yang mengakibatkan kendala dalam pemilihan sasaran program pelatihan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "Kendalanya antara lain pemberan paket dari pusat yang terbatas sedangkan masyarakat yang belum bekerja saat pendataan peserta yang akan ikut serta dalam pelatihan kerja sangat banyak sehingga menjadi tidak maksimal". Pendapat lain diungkapkan oleh Kepala Seksi Program Pelatihan kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "Kendala pasti ada, salah

satunya perlunya motivasi. mereka sudah ada, hanya beberapa poin yang masih perlu dijadikan perhatian, tapi setelah diberikan arahan Alhamdulillah bisa mengerjakan sesuatu yang menghasilkan. Jadi tetap harus diadakan pengawasan sehingga mereka menjadi lebih baik"

Sasaran kongkrit dari Pelatihan kerja ini adalah para peserta pelatihan kerja yang ada di wilayah Kabupaten Deli Serdang. Sebelum melaksanakan pelatihan kerja, BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah mengadakan pendataan peserta yang akan ikut serta dalam pelatihan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "Untuk pelaksanaan programnya sendiri kita lihat dahulu dari usia masyarakat yang belum bekerja lalu dari minat dan bakat masyarakat yang belum bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan itu sendiri"

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja tersebut, blk komunitas pondok pesantren saifullah menggunakan prosedur dalam melaksanakan pelatihan kerja. Hal itu dikarenakan Pelatihan kerja tersebut sudah direncanakan di dalam Jurnal Tenis Pelaksanaan Program Pelatihan kerja Seperti yang diungkapkan oleh Kepala BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "Untuk dasar hukum pelatihan kerja berdasarkan jurnal teknis yang sudah diberikan dari pusat". Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh kepala seksi program pelatihan kerja BLK komunitas pondok pesantren saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "Dasar hukumnya yang kita gunakan ya sesuai lah dengan juknis dari pusat ya dan sudah ada disitu tupoksi kita"

Setelah dilakukan pelatihan kerja, kendala BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah yaitu tidak mengadakan evaluasi lanjutan atau dengan kata lain peserta pelatihan kerja yang sudah selesai mengikuti pelatihan kerja tidak di monitoring secara berkelanjutan. Seperti yang diungkapkan kepala seksi program pelatihan kerja BLK komunitas pondok pesantren saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: "kurangnya kita saat ini ya itulah masalah evaluasi ya, kita masih belum bisa melihat seberapa jauh manfaat pelatihan kerja untuk peserta, apakah setelah pelatihan kerja mereka langsung bekerja atau membuka lapangan pekerjaan,"

Berdasarkan uraian diatas pada indikator pencapaian tujuan dapat diungkapkan bahwa, pencapaian tujuan sudah berjalan tetapi belum optimal

karena tidak adanya pengawasan dari BLK komunitas pondok pesantren saifullah.

Integrasi adalah upaya pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, dan komunikasi dengan organisasi lainnya. Dalam integrasi ini hendaknya suatu organisasi bekerja sama serta saling berkomunikasi dengan organisasi lain yang berkaitan. Upaya integrasi ini harus sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, dibutuhkan upaya sosialisasi yang jelas supaya peran BLK komunitas tersebut dapat berjalan dengan efektif. Adapun prosedur pemberian pelatihan kerja sudah direncanakan pada tahun sebelumnya, untuk pelatihan kerja tahun 2019 sudah direncanakan pada tahun 2018. Seperti yang diungkapkan oleh kepala BLK komunitas pondok pesantren saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: *“Pelatihan kerja sudah direncanakan pada tahun sebelumnya, misalkan tahun 2019, itu sudah pasti direncanakan sejak tahun 2018.”*

Setelah dilakukan pendataan, BLK komunitas pondok pesantren saifullah melakukan sosialisasi mengenai adanya pelatihan kerja. BLK komunitas pondok pesantren saifullah mengadakan publikasi melalui brosur dan Informasi dari Internet. Hal itu sesuai dengan yang diungkapkan oleh kepala BLK komunitas pondok pesantren saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: *“Kita melakukan sosialisasi menggunakan brosur, dan sejak tahun 2021 kita mau menggalakkan dari facebook atau instagram dan juga website Cuma ini masih dalam tahap upaya”*. Hal yang sama juga diungkapkan oleh kepala seksi program pelatihan kerja BLK komunitas pondok pesantren saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: *“Kita sejauh ini masih pake brosur aja, jadi kita sebar ke perangkat desa, biar lebih merata, terus ini kita mulai pake website lah biar masyarakat lebih mudah ya dapat informasi terkait pelatihan kerja”* Akan tetapi, fakta yang terjadi adalah peserta pelatihan kerja tersebut lebih menerima info tentang adanya Pelatihan kerja melalui teman-teman mereka yang sudah pernah mengikuti pelatihan kerja BLK komunitas pondok pesantren saifullah.

Berdasarkan uraian pada indikator integrasi, ditemukan bahwa upaya sosialisasi dalam pelaksanaan Pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK komunitas pondok pesantren saifullah dapat diungkapkan belum berjalan optimal disebabkan masih banyak peserta pelatihan kerja yang tidak mengetahui adanya Pelatihan kerja dari BLK

Komunitas Pondok Pesantren Saifullah sendiri, akan tetapi lebih mengetahui dari rekan sebagai peserta sebelumnya yang sudah pernah mengikuti Pelatihan kerja.

Adaptasi adalah sebuah tahapan penyesuaian diri yang dilakukan suatu individu terhadap perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Upaya adaptasi dalam pelatihan kerja ini dilakukan oleh para peserta pelatihan kerja yang telah menerima Pelatihan kerja pada tahun 2019. Upaya adaptasi memiliki beberapa indikator antara lain yaitu peningkatan kemampuan serta adanya sarana dan prasarana yang mendukung untuk pelaksanaan Pelatihan kerja.

Sarana dan prasarana yang dimiliki pihak BLK komunitas pondok pesantren saifullah sendiri untuk melaksanakan Pelatihan kerja sejak tahun 2019 ini dapat diungkapkan sudah cukup mumpuni dengan sudah didirikan *workshop* bagi peserta pelatihan kerja peserta Pelatihan kerja tahun 2021. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, mengungkapkan bahwa: *“Memang sarana dan prasarana kita belum lengkap pada tahun 2019, karna kita masih pake gedung sekolah saat itu untuk pelatihan kerja, tahun 2021 alhamdulillah ya kita sudah punya gedung sendiri, yaitu gedung workshop untuk pelaksanaan pelatihan kerja”*. Hal yang serupa diungkapkan oleh Kepala Seksi Program Pelatihan kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, beliau mengungkapkan bahwa: *“Nah untuk sarana dan prasarana saya rasa sudah sangat meningkat sekali ya dibanding dari tahun 2019, tahun 2020 sampai sekarang gedung sudah ada, kemudian alat sudah lengkap, jadi bukan hanya materi aja yang dilengkapi tapi juga sarana dan prasarana juga kita lengkapi, ya contoh saja, untuk pelatihan kerja menjahit, kita sediakan mesin jahit, untuk desain, kita sediakan komputer”* Untuk prasarana pelaksanaan Pelatihan kerja tahun 2019 para pesertaprogram tersebut mengeluhkan jauhnya lokasi tempat pelatihan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh salah satu peserta Pelatihan kerja tahun 2019, beliau mengungkapkan bahwa: *“waktu saya ikut pelatihan kerja ya kak. Sarana sih udah oke, alat lengkap. Tapi kayaknya pihak BLK Komunitas punya asrama khusus untuk peserta. Soalnya kita setiap hari kan ke lokasi, kalau jauh lumayan juga. Apa lagi kayak saya nih, harus dari rumah kesini setiap hari, kan jauh”*

Kemudian terkait manfaat yang diterima pasca mengikuti Pelatihan kerja oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, sejauh ini peserta mengatakan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, sangat memberikan manfaat terutama memberikan kegiatan yang lebih positif untuk peserta.

Pada indikator adaptasi, dalam penerapannya bahwa pihak BLK Komunitas belum optimal terkait pengadaan prasarana asrama yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta yang berasal dari luar komunitas.

Peran BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja di deli serdang

Dalam tahapan pelaksanaan program pelatihan kerja, BLK melaksanakan standar pelatihan kerja dengan bobot yang telah ditentukan, hal ini seperti yang disampaikan oleh Kiyai Amir Pranatagama: *“Instruktur di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah itu sendiri ada dua orang. Upaya pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah memiliki pembagian 30% nya itu teori dan 70% nya itu praktek, praktek lebih ditekankan agar BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah dapat menggali skill calon tenaga kerja dan dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil”*

Selain daripada bobot yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya pula, materi yang disampaikan oleh instruktur sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Pada setiap kejuruan juga telah ditetapkan jumlah Jam Pelajarannya masing-masing. Hal ini disampaikan oleh Bapak Gus Ang Saiful Anwar : *“Materi yang disampaikan kepada peserta pelatihan kerja sesuai dengan kurikulum kejuruan masing-masing, Waktu pelatihan kerja yang diberikan kepada peserta pelatihan kerja telah ditentukan juknis BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, waktu yang diberikan biasanya sekitar 240 dan 280 Jam pelajaran sesuai dengan kurikulum sesuai kejuruan”*

Sementara itu, dalam menentukan apakah peserta pelatihan kerja disebut sebagai tenaga kerja yang memiliki skill dan kualitas yang baik, adalah peserta yang tidak hanya menguasai soft skill berupa tingkat kedisiplinan yang baik, begitu pula dalam penguasaan hard skill dalam mengoperasikan alat pelatihan kerja. Hal ini disampaikan oleh Bapak Denis Syahputra : *“Kriteria peserta yang dapat diungkapkan tenaga kerja yang berkualitas apabila peserta tersebut mandiri, terampil, bertanggung jawab, disiplin. Selain itu peserta telah lulus uji kompetensi yang*

diberikan oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah”.

Jika dikaitkan dengan hasil atau output yang diperoleh oleh peserta dalam mengikuti pelatihan kerja di BLK komunitas, peserta merasakan bahwa mereka mengalami peningkatan kemampuan setelah mengikuti pelatihan kerja, hal ini disampaikan oleh salah satu peserta pelatihan kerja yaitu Miko, dimana saudara Miko adalah salah satu peserta pelatihan kerja program desain grafis, saudara Miko mengungkapkan bahwa ; *“Sepanjang mengikuti pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah peningkatan yang paling terasa ya dari segi dari segi skill yang tadinya hanya mengetahui tentang dasar-dasar terus jadi diperdalam lagi dengan pelatihan kerja mulai dari teori dan praktek, selain itu juga diajarkan tentang sikap selama mengikuti pelatihan kerja agar nantiya bisa menjadi tenaga kerja yang disiplin dan memiliki sikap yang baik dalam dunia kerja”*

Kendala-kendala yang dihadapi oleh BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja di deli serdang

Dalam melakukan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan skill tenaga kerja di Deli Serdang, BLK komunitas pondok pesantren saifullah sebagai pusat pelatihan kerja komunitas mengalami beberapa kendala.

Kendala-kendala tersebut disampaikan oleh Kiyai Amir Pranatagama : *“Saat ini, yang kami masih usahakan adalah jumlah anggaran yang turun dari Pusat ke Pihak BLK Komunitas PonPes Saifullah, karena kalau anggaran tidak turun, maka berdampak kepada jumlah paket yang disediakan oleh Pihak BLK Komunitas, sebab kalau paket terbatas kan otomatis calon peserta yang mau ikut pelatihan kerja juga terbatas, padahal skill tenaga kerja di sekitaran BLK Komunitas ini sangat baik”*

Kendala jumlah paket yang terbatas tersebut juga disampaikan oleh Bapak Gus Ang Saiful Anwar : *“Nah, memang paket kita itu masih sangat terbatas, karna bergantung dari APBN saja, belum bisa kita dapat dari APBD, makanya tiap tahun itu jatah kita Cuma 2 paket aja, sementara calon peserta terutama ya anak-anak muda disini itu lumayan minat walaupun masih harus dapat dorongan dari teman-temannya atau mungkin dari orang tuanya, dan tidak dipungkiri juga bahkan yang sudah masuk usia tidak muda lagi sekitar 40 tahun juga masih ada yang mau ikut pelatihan kerja. kita ya berharap kedepannya ada tambahan jumlah paket”.*

Selain daripada kendala yang disampaikan oleh Kiyai Amir dan Bapak Gus Ang Saiful Anwar, Bapak Deni selaku instruktur pelatihan kerja juga menambahkan : *“Kalau dibilang kendala ada atau tidak, menurut saya ada, terutama saya dari pihak instruktur, saya dan Bapak Hamdan selaku instruktur berharap kedepannya ada tambahan instruktur disini, jadi kalau bisa jangan berdua aja ya, jadi ilmu peserta kan bisa lebih luas kalau tim instruktornya juga beragam, sejauh ini masih dapat bantuan dari pihak BBPLK Medan, tapi ya kalau bisa, menetap disini bersama kami begitu”*

Kendala lain yang juga disampaikan oleh bapak Gus Ang Saiful anwar adalah belum adanya kerja sama antara pihak BLK Komunitas dengan beberapa instansi yang membuka lapangan pekerjaan, dan juga kurangnya komunikasi antar alumni pelatihan kerja, seperti yang beliau sampaikan : *“saat ini juga kita belum ada kerjasama ke perusahaan baik itu negeri ataupun swasta yang bisa menampung peserta kita yang telah mengikuti pelatihan kerja disini, jadi yang ditakutkan, ilmu yang sudah mereka terima belum dapat dimanfaatkan dengan baik, terus juga yang kita sayangkan ya peserta-peserta ini belum bisa kita pantau setelah dari sini, jadi sulit untuk di evaluasi.”*

4.2. Pembahasan

Efektivitas BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja di deli serdang.

Pada poin ini pencapaian tujuan dari Pendirian BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah adalah untuk menjangkau Masyarakat yang belum bekerja agar dapat menjadi lebih baik lagi serta untuk meningkatkan *skill* tenaga kerja yang ada di kabupaten deli serdang. Namun tujuan BLK komunitas pondok pesantren saifullah belum tercapai dikarenakan peserta yang pernah mengikuti pelatihan kerja tidak dilakukan evaluasi atau tindak lanjut apakah peserta pasca pelatihan kerja kemudian bekerja atau mendirikan usaha mandiri, Selain itu keterbatasan paket pelatihan kerja yang diterima oleh BLK komunitas masih terbatas sehingga tidak dapat menampung keseluruhan jumlah peserta yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan kerja di BLK komunitas pondok pesantren saifullah

Pada poin integrasi ini upaya sosialisasi adanya Pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah belum optimal dikarenakan sosialisasi yang dilakukan oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah melalui brosur

dan media internet belum terlaksana secara optimal sebab banyak dari masyarakat yang tidak mengetahui adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK komunitas pondok pesantren saifullah kabupaten deli serdang tersebut.

BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah sudah menyediakan sarana yang mumpuni dalam upaya pelaksanaan pelatihan kerja, akan tetapi untuk prasarana belum sepenuhnya baik. Hal ini dikarenakan tidak tersedianya asrama untuk tempat tinggal peserta yang berakibat pada jauhnya lokasi yang dituju untuk melaksanakan pelatihan kerja.

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan bahwa efektivitas peran BLK komunitas dalam upaya meningkatkan *skill* tenaga kerja di deli serdang belum berjalan secara optimal serta masih banyak yang perlu dijadikan perhatian dalam upaya pelaksanaannya karena dari tiap indikator yang ditentukan banyak upaya pelaksanaan yang belum dijalankan dengan optimal.

Peran BLK komunitas dalam upaya meningkatkan skill tenaga kerja di deli serdang

Serangkaian kegiatan Peran BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah dalam membekali tenaga kerja dengan memberikan pelatihan kerja, terdapat 2 kejuruan dan di setiap kejuruan memiliki paket yang standar perkelasnya terdiri dari 16 orang, BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah dalam memberikan pelatihan kerja, yang sasaran utamanya masyarakat yang belum bekerja dan sedang tidak bekerja berdasarkan hasil wawancara bersama Kiyai Amir Pranatagama dan hasil pengamatan kepustakaan. Model pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah lebih mengutamakan praktek dibandingkan dengan teori agar peserta pelatihan kerja menjadi terampil dalam bekerja nantinya, bisa di presentasikan 30% teori dan 70% keterampilan.

Pelatihan kerja diberikan dalam kurun waktu 40 hari. Upaya pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah diberikan oleh instruktur yang profesional dan bersertifikat dari Dinas Ketenagakerjaan yang sesuai dibidangnya sehingga peserta lebih mudah untuk memahami rangkaian pelatihan kerja. Peran BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK Komunitas berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan, didirikannya BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah yaitu menghasilkan tenaga kerja dan para

pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh BLK komunitas dalam upaya meningkatkan *skill* tenaga kerja di deli serdang.

Dalam melaksanakan pelatihan kerja, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh BLK komunitas pondok pesantren saifullah, yaitu :

a. Kendala Internal,

Adapun yang menjadi kendala internal dalam pelaksanaan pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Anggaran : dengan terbatasnya anggaran dalam pelaksanaan pelatihan kerja, menyebabkan pihak BLK Komunitas pondok pesantren saifullah tidak dapat menampung keseluruhan dari total peserta yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan kerja, dan mengakibatkan adanya daftar tunggu pada paket pelatihan kerja selanjutnya.
- 2) Faktor sumber daya manusia : masih kurangnya tenaga pengajar sebagai instruktur yang bertugas memberikan materi pelatihan kerja kepada peserta yang mengikuti pelatihan kerja, hal ini mengakibatkan terbatasnya tenaga pengajar yang dapat menghambat pelaksanaan pelatihan kerja.
- 3) Kendala koordinasi : Koordinasi yang dilakukan oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah saat ini dengan Balai Besar Pelatihan kerja Medan belum bisa berjalan secara optimal, yang dimana hal tersebut dapat mengakibatkan adanya kesenjangan informasi terkait lokasi penerimaan tenaga kerja pasca pelatihan kerja.

b. Kendala Eksternal, yang meliputi : tidak adanya ikatan alumni peserta pelatihan kerja BLK komunitas pondok pesantren saifullah yang dapat menjadi sumber informasi terkait evaluasi yang dapat dilaksanakan oleh pihak BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Secara umum, peran BLK komunitas dalam upaya meningkatkan *skill* tenaga kerja dapat diungkapkan efektif jika memenuhi keseluruhan daripada indikator yang digunakan pada

penelitian ini, namun ternyata masih ada beberapa penemuan lapangan yang mengakibatkan peran BLK belum berjalan secara efektif.

- b. Sementara untuk Peran BLK komunitas Pondok Pesantren Saifullah perlu tetap dipertahankan dari segala sisi agar pelaksanaan tidak mengalami kekurangan baik dari segi materi maupun metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendirian.
- c. Kendala-kendala yang dihadapi oleh BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah baik secara internal maupun eksternal perlu menjadi bahan perhatian demi terlaksananya program pelatihan kerja yang jauh lebih baik daripada sebelumnya.

5.2. Saran

Hal-hal yang disarankan sebagai berikut :

- a. Kepada Pihak BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah, hendaknya memperbaiki dan mengupgrade upaya sosialisasi penyebaran informasi pelatihan kerja di BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah.
- b. Melakukan evaluasi secara berlanjut kepada seluruh peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja agar selalu terpantau kelanjutan dari manfaat pelatihan kerja yang dilaksanakan
- c. Meningkatkan hubungan dan koordinasi kepada pihak yang berafiliasi langsung kepada BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak BLK Komunitas Pondok Pesantren Saifullah yang telah bersedia untuk membantu penulisan artikel ini dan telah bersedia menjadi bagian dari penulisan artikel ini sehingga penelitian ini dapat selesai dengan sangat baik.

7. REFERENSI

- Afrina, E., Ramdlaningrum, H., Buhaerah, P., Setiadi, T., & Mawesti, D. (2019). *Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Swasta*.
- Ahmad, A. (2014). Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri. *Univesitas Mulawarman*, 2.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*.

- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Fitriyani, F., Alkodri, A. A., Sarwindah, S., & Marini, M. (2021). Peningkatan skill siswa prakerin kerja industri dibidang tik kesiapan kerja. *Jurnal Abdimastek (Pengabdian Masyarakat Berbasis Teknologi)*, 2(2), 7–10.
- Mahmudi, S. E. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama*.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, J. W., Khairunnisa, A. H., & Huda, N. (2020). Pengaruh Kemiskinan, Tingkat Pengangguran, Pertumbuhan Ekonomi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia Tahun 2014-2018 dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 212–222.
- Nurhidayanto, R. (2021). *Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran*. IAIN Ponorogo.
- Ri, D. A. (2010). *al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jakarta: *Lentera Abadi*.
- Sajyo, S. (2019). Pengaruh efektivitas pelatihan, budaya kerja, inovasi terhadap efektivitas kerja surveyor pt sucofindo (persero) cabang batam. *Ensiklopedia of Journal*, 1(4).
- Simangunsong, E. S. (2018). *Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Angkatan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan*.
- Tanlain, J. C. P. (2018). *Efektifitas Pelayanan Publik*.
- Ulfah, M., Abdi, F., & Badaruddin, B. (2019). *Kontribusi balai latihan kerja (blk) dalam pemberdayaan keterampilan kerja, peningkatan motivasi kerja dan minat berwirausaha pada generasi muda (Studi Kantor BLK Provinsi Jambi)*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Undang-Undang, R. I. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.