

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM UPAYA
PENINGKATAN SKILL KETENAGAKERJAAN
DI ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

NURUL AIDA

NIM. 190802134

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan

Prodi Ilmu Administrasi Negara



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

2023 M/1444 H

LEMBAR PENGESAHAN BIMBINGAN

PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN SKILL KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN ACEH SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

NURUL AIDA
NIM.190802134

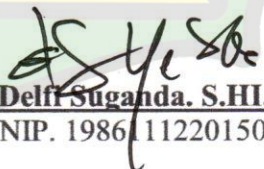
Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing 1,

Pembimbing II,


Dr. Muslim Zainuddin, M.Si.
NIP. 196610231994021001


Delfi Suganda. S.HI.,LLM
NIP. 198611122015031005

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Aida
Nim : 190802134
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Jambo Manyang, 15 April 2001
Alamat : Jambo Manyang, Kecamatan Kluet Utara,
Kabupaten Aceh Selatan.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penelitian skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ilmiah dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan UIN AR-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 06 Juli 2023

Yang menyatakan


NURUL AIDA
NIM. 190802134

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN
SKILL KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal : jum'at, 21 Juli 2023 M
22 Dzulhijjah 1444 H

Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Dr. Muslim Zainuddin, M.Si.
NIP. 196610231994021001

Sekretaris,

Delfi Suganda, S.H.I., LL.M.
NIP. 198611122015031005

Penguji I,

Dr. Mahmuddin, M.Si.
NIP. 197210201997031002

Penguji II,

Ferry Setiawan, SE, AK, M.Si.
NIP. 197802032005041001

جامعة الرانيري

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Muji Mulia, M.Ag.
NIP. 197403271999031005

ABSTRAK

Tingginya Angka pengangguran di Aceh Selatan turut menjadi salah satu permasalahan di Aceh Selatan. Banyak sekali tenaga kerja Aceh Selatan yang tidak bekerja karena tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus, sehingga di kabupaten Aceh Selatan ini masih banyak sekali pengangguran. Pada tahun 2022 angka pengangguran di kabupaten Aceh Selatan mencapai 4,82. Menerima data tersebut, Balai Latihan Kerja kabupaten Aceh Selatan adalah satu lembaga pelatihan dibawah pemerintahan daerah kabupaten Aceh Selatan serta binaan dari UPTP BLK Banda Aceh, melakukan program pelatihan kepada masyarakat pengangguran melalui Peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 47 Tahun 2019 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja unit pelaksana teknis daerah balai latihan kerja pada dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis skill peserta pelatihan kerja dan untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran di kabupaten Aceh Selatan. Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data serta reduksi data, dependabilitas dan triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan skill pengangguran yang di tingkatkan oleh Balai Latihan Kerja kabupaten Aceh Selatan sudah berjalan dengan baik sehingga masyarakat pengangguran sudah bisa dipekerjakan atau membuka usaha pekerjaan sendiri, penelitian ini menyimpulkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill di kabupaten Aceh Selatan telah dilaksanakan sesuai indikator walaupun ada terjadi beberapa kendala dalam lapangan.

Kata Kunci : pengangguran, peningkatan Skill dan Balai Latihan Kerja.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahNya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi berjudul "Peran Balai Latihan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Skill Pengangguran Di Kabupaten Aceh Selatan". Selanjutnya shalawat serta salam pada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan para alim ulama. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi penelitian ini yaitu untuk memenuhi sebagian syarat proses penulisan skripsi, dalam rangka untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Dalam penulisan skripsi ini peneliti telah banyak mendapat bimbingan, dorongan semangat serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
3. Muazzinah, B.Sc., MPA., Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara.
4. Siti Nur Zalikha, M.Si., Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara.
5. Dr. Ade Irma, B.H.Sc., M.A. dosen pembimbing akademik yang telah membimbing memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu.
6. Dr. Muslim Zainuddin. M.Si. dosen pembimbing akademik membimbing, mendidik, memberikan saran serta memberi peneliti ruang sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Delfi Suganda. S.HI.,LLM. dosen pembimbing akademik membimbing, mendidik, memberikan saran serta memberi peneliti ruang sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan saran serta bimbingan kepada Peneliti.
9. Teristimewa sekali untuk Ibunda Mariana dan Saudara Marzuki Azwar yang telah memberikan doa yang tiada henti-hentinya, dan teristimewa juga untuk (ALM) Ayah Husaini karna sudah mendoakan peneliti walaupun kita tidak pernah dipertemukan di dunia ini. Terimakasih juga dukungan serta kasih sayang yang sangat tulus kepada peneliti, dan ayawa Ngoh, Apak, wangoh Minah, serta Keluarga Besar H.Yahya semuanya yang selalu Menyertakan penulis dengan Doa dan kepada seluruh saudara yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Diharapkan semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua.

Banda Aceh, 04 Juli 2023

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

NURUL AIDA
NIM. 190802134

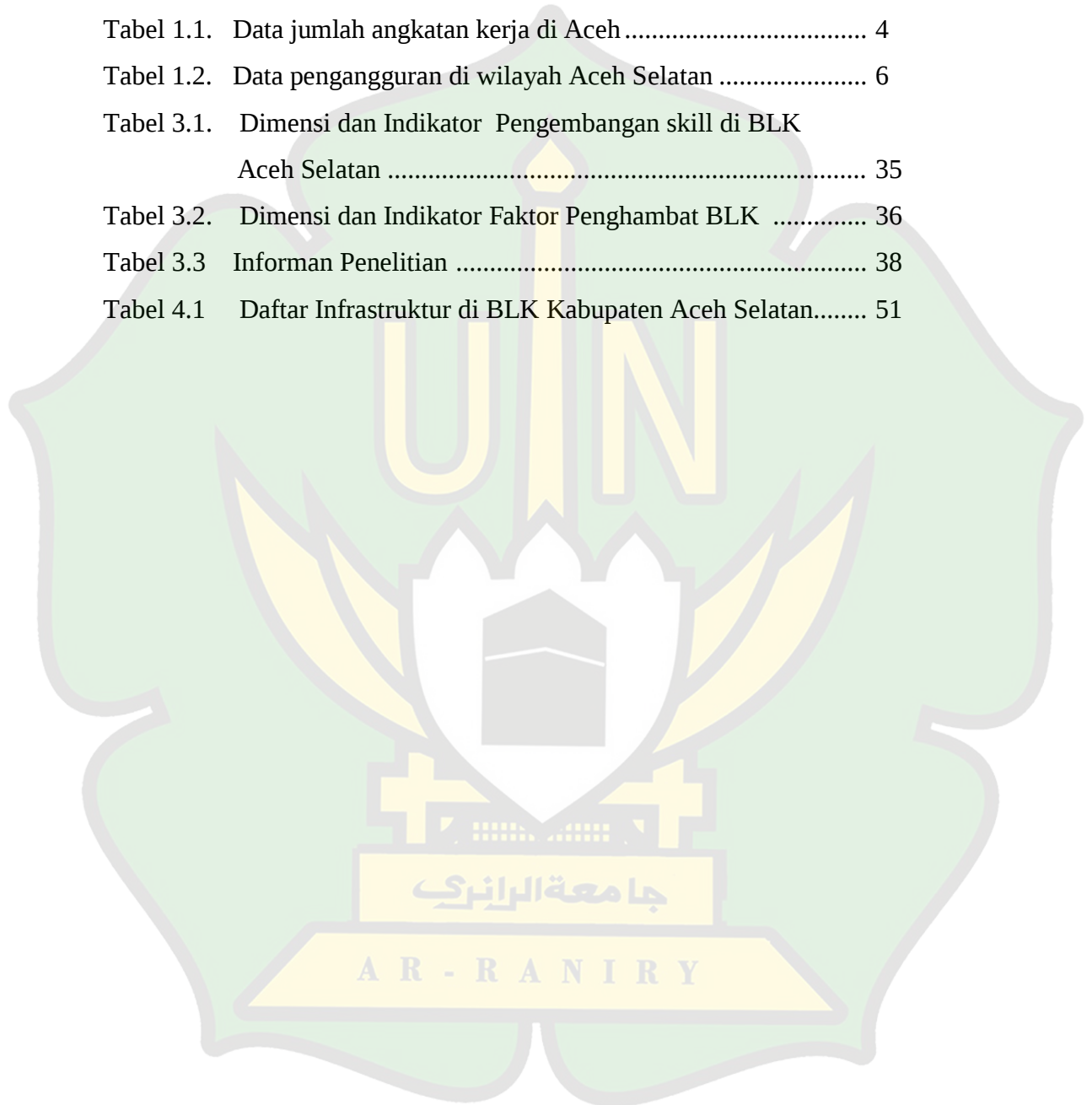
DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi.....	7
1.3. Perumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori	14
2.2.1 Teori Peran	14
2.2.2 Teori Pelatihan.....	19
2.2.3 Balai Latihan Kerja (BLK)	22
2.2.4 Skill.....	26
2.2.5 Pengangguran	29
2.3. Kerangka Berpikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Pendekatan Penelitian.....	34
3.2. Fokus Penelitian	35
3.3. Lokasi Penelitian	36

3.4. Jenis dan Sumber Data	36
3.5. Informan Penelitian	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Lembaga/Lokasi Penelitian	43
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	49
4.2.1 Pengembangan Skill Peserta Kerja di BLK Aceh Selatan.....	49
4.2.2 Kendala yang Dihadapi Balai Latihan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Skill Pengangguran	59
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data jumlah angkatan kerja di Aceh	4
Tabel 1.2.	Data pengangguran di wilayah Aceh Selatan	6
Tabel 3.1.	Dimensi dan Indikator Pengembangan skill di BLK Aceh Selatan	35
Tabel 3.2.	Dimensi dan Indikator Faktor Penghambat BLK	36
Tabel 3.3	Informan Penelitian	38
Tabel 4.1	Daftar Infrastruktur di BLK Kabupaten Aceh Selatan.....	51

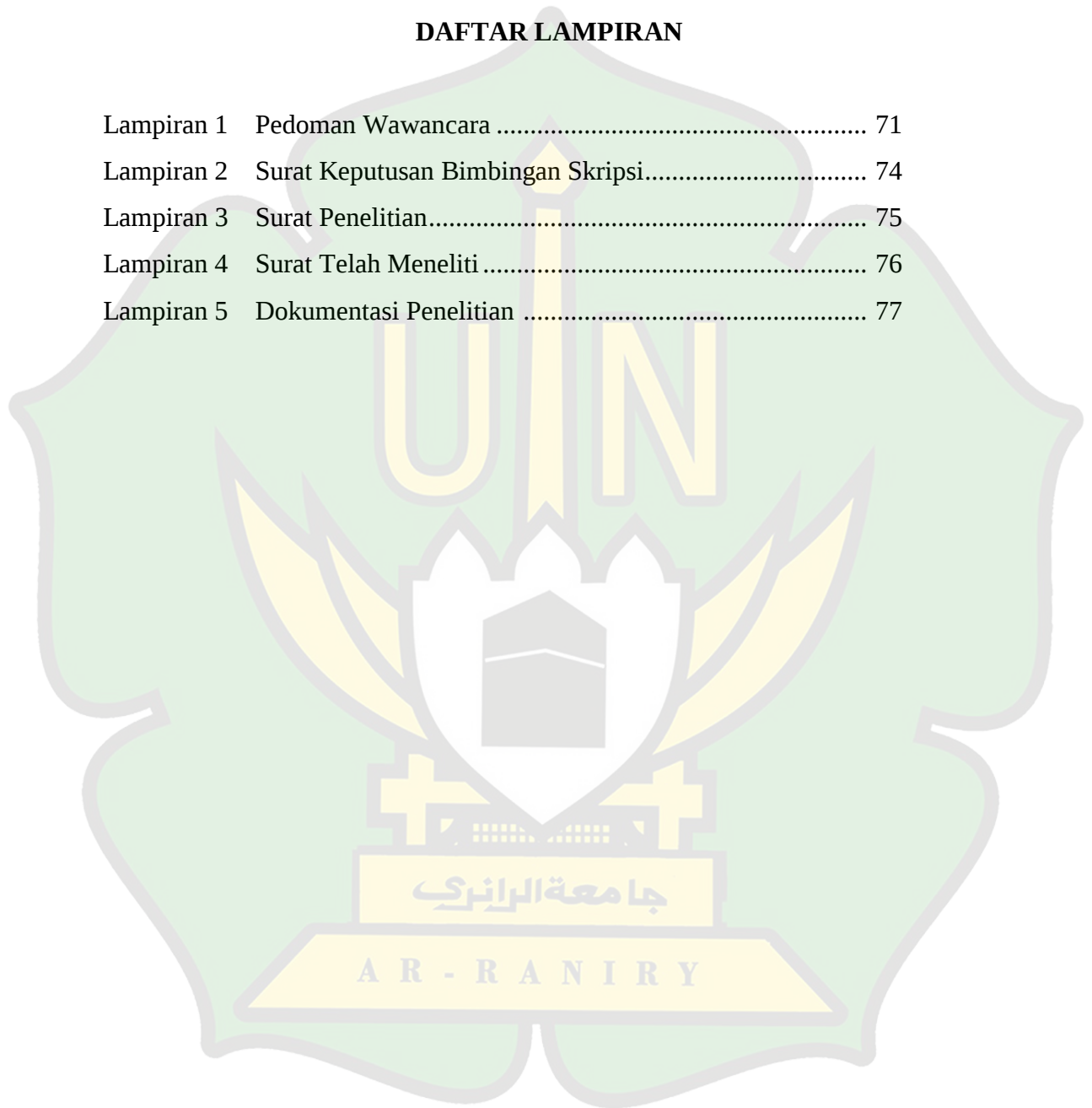


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1. Kantor Balai Latihan Kerja Aceh Selatan	43
Gambar 4.2. Ujian Tes Calon Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan	50
Gambar 4.3. Pelaksanaan Tes Tulis Siswa Pelatihan 2022	57
Gambar 4.4. Kondisi Pelatihan Teknik Las	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	71
Lampiran 2	Surat Keputusan Bimbingan Skripsi.....	74
Lampiran 3	Surat Penelitian.....	75
Lampiran 4	Surat Telah Meneliti	76
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks ketatanegaraan, Republik Indonesia termasuk dalam kategori negara berkembang. Jumlah penduduk Indonesia menempati posisi keempat terbanyak di dunia.¹ Penambahan penduduk yang terus meningkat berakibat pada masalah kepadatan penduduk. Hal ini bisa berdampak pada tingginya tingkat pengangguran karena jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya. Selain itu, kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia juga menjadi faktor lain yang menyebabkan tingginya angka pengangguran. Ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan peluang pekerjaan menyebabkan kesulitan bagi masyarakat Indonesia dalam mencari pekerjaan.

Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang paling penting sebagai alat atau pelaku untuk menciptakan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas mampu mendorong pembangunan ekonomi pada suatu bangsa/daerah. rendahnya kualitas tenaga kerja di negara-negara berkembang dapat menjadi hambatan bagi pembangunan ekonomi. Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang rendah merupakan faktor utama penyebabnya. Dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan, negara-negara tersebut dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat

¹ Septian wulandari, “*clustering kecamatan dikota bandung Berdasarkan indikator jumlah penduduk dengan menggunakan Algoritma K-means,*” seminar nasional riset dan teknologi (SEMNAS RISTEK) (2020): 128

mengurangi masalah ketenagakerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih baik.²

Aceh merupakan salah satu provinsi dengan tingkat kemiskinan yang tinggi di pulau Sumatera. Faktor-faktor seperti rendahnya pendapatan rata-rata masyarakat, infrastruktur yang masih dalam tahap berkembang, dan indeks peningkatan seseorang manusia di bawah standar biasa/normal menjadi penyumbang utama dalam situasi ini.³ Masalah pengangguran yang tinggi dapat menjadi dampak dari pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyediakan cukup kesempatan kerja bagi pertambahan penduduk. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya kemiskinan, kriminalitas, dan berbagai masalah sosial lainnya di Aceh. Selain itu, adanya hambatan dalam faktor struktural kebijakan juga menjadi penyebab utama dalam penanggulangan kemiskinan di daerah tersebut. Perlu upaya mendalam dan berkelanjutan untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan menysasar akar permasalahan kemiskinan.⁴

Penyelesaian masalah ini akan membutuhkan kerja sama yang erat antara pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat secara keseluruhan. Diperlukan program-program pembangunan dan sosial yang tepat guna untuk meningkatkan kesempatan kerja, mengurangi angka pengangguran, dan mengentaskan kemiskinan di Aceh Dari berbagai permasalahan yang terjadi, mulai dari usia produktif yang tidak mendapatkan pekerjaan hingga masyarakat

² Irawan dan suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: yogyakarta,2007), h. 101.

³ Persentase Penduduk Miskin di Pulau Sumatera (September 2021), <https://databoks.co.id/datapublish/2022/02/04/aceh-provinsi-dengan-persentase-penduduk-miskin-tertinggi-di-sumatera-pada-2021> Diakses pada 20/05/2023

⁴ Kemiskinan dan pengangguran Aceh di kuliah umum USK.. <https://usk.ac.id/sekjen-dpr-ri-soroti-kemiskinan-dan-pengangguran-aceh-di-kuliah-umum-usk/> Di akses pada 06/12/2022.

yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), maka kita dapat melihat jumlah angkatan kerja di Provinsi Aceh menurut data saat ini.

Total ketenagakerjaan di provinsi Aceh pada agustus 2020 berjumlah 2359905,00 jiwa, pada februari 2021 naik pada angka 2388367,00 jiwa, Jumlah pada februari 2022 mencapai 2364666,00 jiwa. itu Artinya pada tahun 2022 penduduk Aceh yang bekerja cenderung mengalami peningkatan dibanding dua tahun sebelumnya. Seiring dengan itu jumlah penduduk Aceh yang menganggur juga mengalami penurunan tetapi masih berjumlah tinggi.⁵

⁵ Jumlah Angkatan Kerja (jiwa), 2020-2022
<https://aceh.bps.go.id/indikator/6/58/1/jumlah-angkatan-kerja.html> “Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh”.

MENU		Data BPS		
Provinsi/Kabupaten/Kota	Aceh menurut kabupaten/kota (Persen)			
	2019	2020	2021	
Provinsi Aceh	6,20	6,59	6,30	
Kabupaten Simeulue	5,87	5,47	5,71	
Kabupaten Aceh Singkil	8,60	8,24	8,36	
Kabupaten Aceh Selatan	6,58	6,54	6,46	
Kabupaten Aceh Tenggara	3,46	5,72	6,43	
Kabupaten Aceh Timur	7,64	7,26	7,13	
Kabupaten Aceh Tengah	2,65	3,05	2,61	
Kabupaten Aceh Barat	7,45	7,30	7,09	
Kabupaten Aceh Besar	7,75	7,62	7,70	
Kabupaten Pidie	6,89	6,45	7,28	
Kabupaten Bireuen	3,88	4,12	4,32	
Kabupaten Aceh Utara	8,63	8,56	8,31	
Kabupaten Aceh Barat Daya	4,30	3,93	4,04	
Kabupaten Gayo Lues	1,74	2,01	1,84	
Kabupaten Aceh Tamiang	6,07	7,97	5,87	
Kabupaten Nagan Raya	5,35	5,11	4,99	
Kabupaten Aceh Jaya	4,19	4,08	3,47	
Kabupaten Bener Meriah	1,02	1,35	1,24	
Kabupaten Pidie Jaya	4,36	6,58	3,57	
Kota Banda Aceh	6,92	9,54	8,94	
Kota Sabang	4,60	4,81	3,56	
Kota Langsa	7,70	9,75	7,21	
Kota Lhokseumawe	11,06	11,99	11,16	
Kota Subulussalam	7,25	6,93	6,26	

Sumber: Badan Pusat Statistik Aceh.

Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam membantu gubernur dalam menjalankan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan adalah dengan mengadakan program-program pelatihan kerja, berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 8 tahun 2017 bab 1 pasal 1 yang menjelaskan bahwa Balai Latihan Kerja sebagai tempat dilaksanakannya proses diklat bagi peserta pelatihan agar tingkat kompetensinya meningkat dan mereka siap bersaing di pasar kerja atau berwirausaha dan dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁶ Tujuan diadakannya diklat Balai Latihan Kerja (BLK) ini adalah untuk mengembangkan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) dan diharapkan dapat menjadi suatu solusi pemecahan masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran.

Demikian juga perkembangan terhadap ketenaga kerjaan yang ada di Aceh baik yang sudah tamat kuliah dan/non pendidikan seharusnya sudah memiliki pekerjaan sebagai ketenagakerjaan yang memiliki potensi dan/atau softskill dalam menetapkan status hidupnya akan tetapi saat ini banyak angkatan kerja yang merupakan pengangguran intelektual karena memiliki ilmu tanpa adanya pekerjaan. Lebih lanjut pemerintah melakukan aktifitas perencanaan pembangunan Sumber Daya Manusia seutuhnya dalam meningkatkan kualitas hidup yang secara makro dititik beratkan pada Peran Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill ketenagakerjaan di Aceh melalui pendidikan khusus untuk membentuk skill secara individual sehingga mampu menjadikan dirinya sebagai orang yang memiliki pekerjaan secara didik sesuai bidang keahliannya

⁶ Peraturan menteri ketenaga kerjaan republik Indonesia nomor 8 Tahun 2017, bab 1 pasal 1.

masing-masing.

Hal yang sama juga terjadi di Aceh Selatan, masih banyak tenaga kerja di Kabupaten Aceh Selatan yang tidak bekerja karena tidak sesuai dengan bidangnya dan tidak memiliki keahlian khusus, sehingga di Kabupaten Aceh Selatan masih banyak pengangguran, angka pengangguran di Kabupaten Aceh Selatan cukup tinggi. Pengangguran terbuka adalah pengangguran baik sukarela maupun terpaksa, sedangkan jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Aceh Selatan tertera pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pengangguran Di Wilayah Aceh Selatan.

Wilayah Aceh Selatan	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)		
	2020	2021	2022
	6,54	6,46	4,82

Sumber: badan pusat statistik (BPS) Aceh

Data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) mungkin masih jauh lebih rendah dari kenyataan sebenarnya di lapangan. Bisa jadi, angka pengangguran terbuka di Aceh Selatan masih lebih tinggi dari data dan angka resmi. Oleh karena itu Balai Latihan Kerja Aceh Selatan merupakan salah satu lembaga pelatihan yang berada di bawah pemerintah daerah Kabupaten Aceh Selatan dan berada di bawah binaan UPTP BLK Banda Aceh.

Balai Latihan Kerja Aceh Selatan adalah suatu pelatihan milik pemerintah yang dirancang dan dibangun khusus untuk memberikan pelayanan dan menangani hal-hal yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan dan pengangguran di bidang pelatihan. Pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Aceh Selatan mengacu

Bidang yang dicakup di BLK Aceh Selatan memiliki 8 program pelatihan vokasional, yaitu: Teknik Pengelasan, Teknik Otomotif, Teknik Elektro, Refrigerasi, Pakaian Garmen, Kecantikan, Pertanian, dan Pengolahan. agar siswa atau orang yang mengikuti pelatihan mampu memiliki keterampilan, dengan keterampilan yang dimiliki oleh siswa diharapkan dapat menerapkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan di BLK Aceh Selatan dan diharapkan juga menjadi mampu membuka usaha sendiri sehingga dapat meningkatkan perekonomiannya.

Namun, setelah peserta mendapatkan pelatihan di BLK, masih banyak yang belum bisa menerapkan keterampilannya atau masih banyak yang belum menemukan pekerjaan yang berarti dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana keterlibatan serta bagaimana kendala Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan skill Ketenagakerjaan di Aceh Selatan dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Upaya Peningkatan Skill Ketenagakerjaan di Aceh Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingginya angka pengangguran di Aceh Selatan
2. Banyak Alumni Peserta Pelatihan Di BLK Aceh Selatan Yang Masih Belum Mendapatkan Pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan skill peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Aceh Selatan ?

2. Apa kendala yang dihadapi balai latihan kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran di kabupaten Aceh Selatan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan skill peserta pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran di kabupaten Aceh Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan di kalangan akademisi sehingga dapat dimanfaatkan oleh orang lain. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia akademik, baik sebagai bahan ajar bagi dosen maupun sebagai referensi dan referensi bagi mahasiswa terkait peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam upaya peningkatan keterampilan kerja di Aceh Selatan, dengan demikian penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh dan pembahasan yang relevan tentang peran pemerintah dalam meningkatkan skill ketenagakerjaan.

1.5.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini sangat diharapkan supaya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi di Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan agar terus meningkatkan pelayanan dan meningkatkan keterampilan bagi para pengangguran. Selain itu, peneliti juga berharap agar makalah ini dapat menjadi bahan masukan untuk Balai Latihan Kerja (BLK) lainnya di lingkungan Pemerintah Aceh.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti akan mencantumkan beberapa literatur yang berisi hasil uraian peneliti terhadap hasil penelitian sebelumnya terkait peran Balai Latihan Kerja di beberapa kota lain yang juga telah menjalankan peran tersebut.

Untuk membantu peneliti memberikan kerangka teori penelitian, peneliti menggunakan literature review/ulasan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian, antara lain:

2.1.1 Skripsi yang ditulis oleh Ami Ade Maesyarah pada tahun 2018 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung berjudul "Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)".

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa peran UPTD BLK Kalianda dalam peningkatan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya efektif. Dari empat peran UPTD BLK Kalianda yang ada, hanya satu yang berjalan secara efektif, sementara tiga peran lainnya masih belum sepenuhnya efektif. Meskipun begitu, UPTD BLK Kalianda berhasil meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam perspektif Ekonomi Islam, efektivitas dari peran-peran tersebut. Penelitian ini menyoroti peran 23 balai pelatihan

vokasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang mencakup pemenuhan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan tenaga kerja meningkat dan mereka menjadi lebih terampil. Selain itu, kemampuan tenaga kerja seperti loyalitas, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab juga meningkat, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan sesuai dengan prinsip syari'ah, Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah analisis efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia. Namun, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan di BLK Kalianda, sedangkan penelitian ini dilakukan di BLK Aceh Selatan. Selain itu, penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi Islam untuk memandang pemecahan masalah, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sudut pandang umum.

2.1.2 Skripsi yang dilakukan oleh Joko Legowo pada Universitas Negeri Semarang tahun 2009 berjudul "Peran Balai Latihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja."

Penelitian ini difokuskan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Jawa Tengah dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan Balai Latihan Kerja industri wilayah Semarang berupaya untuk melatih tenaga kerja berkualitas sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Joko Legowo adalah peneliti menggunakan metode kualitatif sedangkan metode yang digunakan oleh Joko Legowo menggunakan metode kuantitatif.

2.1.3 Skripsi yang ditulis oleh Agnes M. Panjaitan pada Universitas Sumatera Utara tahun 2016 berjudul "Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi".

pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi telah terbukti efektif, dengan menilai pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata.⁷

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Joko Legowo dengan penelitian Agnes M. Panjaitan adalah metode penelitian yang digunakan. Joko Legowo menggunakan metode kuantitatif, sedangkan Agnes M. Panjaitan menggunakan metode kualitatif. Metode kuantitatif lebih berfokus pada data numerik dan statistik untuk menghasilkan generalisasi, sedangkan metode kualitatif lebih berfokus pada interpretasi mendalam dan pemahaman atas fenomena yang diteliti dari sudut pandang partisipan.

⁷ Agnes M. Panjaitan, "Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi," Skripsi (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2016).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Agnes M. Panjaitan dengan skripsi yang Anda lakukan adalah objek penelitiannya, yaitu BLK, sebagai sumber data utama. Namun, penelitian yang peneliti lakukan memiliki perbedaan pada lokasinya dengan penelitian Agnes M. Panjaitan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir dari Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini berfokus pada Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam upaya peningkatan skill ketenagakerjaan di Aceh Selatan. Peneliti menggunakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan dan referensi untuk mengembangkan penelitian ini, yang juga membahas tentang peran balai latihan kerja dalam upaya peningkatan skill ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Aceh Selatan. Dalam penelitian ini akan meneliti upaya yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan skill ketenagakerjaan di Aceh Selatan, serta mengatasi masalah pengangguran. Peneliti akan melakukan observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan informan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai peran Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill ketenagakerjaan di Aceh Selatan. Semoga penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami dan mengatasi isu pengangguran di wilayah tersebut.

Persamaan utama antara penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu yang disebutkan sebelumnya adalah objek penelitiannya yang sama, yaitu peran Balai Latihan Kerja (BLK). Baik penelitian terdahulu maupun penelitian peneliti saat ini fokus pada bagaimana BLK berperan dalam upaya peningkatan skill ketenagakerjaan di wilayah Aceh Selatan. Dengan memfokuskan pada objek yang sama, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai peran BLK dan memberikan kontribusi yang berharga untuk mengatasi masalah pengangguran di wilayah tersebut.

Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang peneliti kerjakan adalah terdapat pada tempat dan waktu penelitian yang berbeda, sehingga akan menimbulkan hasil yang tidak sama karena kondisi lapangan pada masing-masing penelitian tersebut berbeda dan begitu juga dengan kendala yang dihadapi akan berbeda.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Peran

Menurut yang terdapat dalam kamus bahasa Indonesia, peran diartikan sebagai aktor, atau juga dikenal sebagai sekumpulan perilaku yang diharapkan dimiliki oleh individu yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris, peran disebut "role", yang diartikan sebagai "tugas atau tanggung jawab seseorang dalam menjalankan suatu fungsi". Ini berarti tugas atau tanggung jawab seseorang dalam dunia bisnis atau pekerjaan. Peran diartikan sebagai

sekumpulan perilaku yang diharapkan dimiliki oleh individu yang tinggal dalam masyarakat. Sementara itu, peran merupakan sebuah tindakan yang dilaksanakan oleh individu dalam suatu kejadian.⁸

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan teori peran sebagai dasar teori. Teori peran adalah pendekatan yang memusatkan perhatian pada peran sebagai salah satu aspek penting dari perilaku sosial manusia. Teori ini mengakui bahwa manusia bertindak dengan cara yang berbeda tergantung pada situasi dan identitas sosial yang dimiliki oleh individu.⁹ pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori peran dari Talcott parsons, seorang tokoh sosiologis Amerika yang mengembangkan teori peran pada tahun 1950-an. Ia mengusulkan pandangan bahwa dalam masyarakat, orang-orang mengambil peran-peran yang berbeda, dan peran-peran ini saling terhubung satu sama lain.¹⁰

Sedangkan Menurut Parsons, peran merupakan harapan-harapan yang didapati oleh individu dari masyarakat yang menduduki posisi tertentu dalam sistem sosial.¹¹ Setiap orang dalam komunitas memiliki beragam tugas yang harus mereka laksanakan, seperti tugas sebagai anggota keluarga, pekerja, atau warga negara. Tugas-tugas ini mengarahkan tindakan individu dan memberikan struktur sosial untuk berinteraksi di dalam masyarakat.

⁸ Syamsir, torang, *Organisasi dan Manajemen (perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi)*, (bandung : Alfabeta, 2014). Hlm 86.

⁹ Made Arista Prayudi, "teori peran dan konsep Expectation-gan fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa" *Jurnal ekonomi dan Keuangan* Vol 2, No 4, (2018), hlm 452

¹⁰ Munir Fuady, *Teori-Teori Dalam Sosiologi Hukum*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2011), Hlm 191

¹¹ Munir Fuady, *Teori-teori Dalam Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hlm 201.

Parsons mengidentifikasi empat aspek penting dalam teorinya tentang peran:

1. Peran sebagai pola perilaku: Parsons berpendapat bahwa peran merupakan pola perilaku yang diharapkan dari individu yang mengisi posisi tertentu dalam masyarakat. Setiap peran memiliki harapan-harapan khusus terkait perilaku dan tindakan yang harus dilakukan.
2. Peran sebagai bagian dari sistem sosial: Parsons melihat peran sebagai bagian dari sistem sosial yang lebih besar. Dia berpendapat bahwa peran-individu tidak berdiri sendiri, tetapi saling terhubung dengan peran-peran lainnya dalam masyarakat. Peran-peran ini membentuk struktur sosial yang kompleks.¹²
3. Peran sebagai fungsi fungsional: Parsons mengatakan bahwa peran memiliki fungsi fungsional dalam masyarakat. Artinya, peran-peran ini berkontribusi pada kelangsungan sistem sosial secara keseluruhan. Setiap peran memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri yang harus dilakukan dengan baik agar masyarakat tetap berfungsi dengan baik.
4. Peran sebagai hasil dari sosialisasi: Parsons menekankan bahwa individu belajar peran-peran mereka melalui proses sosialisasi. Selama sosialisasi, individu mempelajari norma-norma, nilai-nilai, dan harapan-harapan sosial yang terkait dengan peran mereka. Mereka juga belajar bagaimana berinteraksi dengan peran-peran lain dalam masyarakat.¹³

¹² Herman Arisandi, *Buku pintar Pemikiran Tokoh-tokoh Sosiologi dari Klasik sampai Modern*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), hlm 131.

¹³ Zainuddin Maliki, *Rekonstruksi Teori Sosial Modern*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm 98-112.

Teori peran Talcott Parsons menggambarkan kompleksitas hubungan sosial dalam masyarakat dan pentingnya peran-peran dalam menjaga keseimbangan dan fungsi sistem sosial. Meskipun teori ini telah dikritik karena terlalu abstrak dan kurang memperhitungkan perbedaan sosial dan kekuasaan, kontribusi Parsons dalam memahami peran dalam masyarakat tetap signifikan.

Dalam penelitian ini, teori peran digunakan sebagai landasan untuk memahami bagaimana peran-peran yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran di Aceh Selatan. Teori peran membantu penulis memahami bahwa tindakan Balai Latihan Kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran dipengaruhi oleh peran yang di pegang. Dengan memahami peran tersebut, penulis dapat menganalisis pola pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja serta konstibusnya kepada pengangguran.

Adapun peran merupakan hak dan kewajiban yang mesti dilaksanakan oleh mereka yang mndapati peran tersebut.¹⁴ Peran tersebut mencakup 3 hal, yaitu:¹⁵

1. Fungsi meliputi aturan-aturan yang terkait dengan kedudukan atau tempat individu dalam masyarakat. Fungsi dalam konteks ini adalah serangkaian peraturan yang mengarahkan individu dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah sebuah ide tentang apa yang bisa dikerjakan oleh

¹⁴ Deibby K.A Pangkey. Peran Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Tateli, Salah Satu Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa, (Manado: UNSRAT). hal.5.

¹⁵ Arfandi Ananda, peran pemerintah dalam pembangunan desa, <http://fandisos.blogspot.com/2013/01/peran-pemerintah-dalam-pembangunan-desa.html?m=1> (diakses 24 September 2021)

seorang individu dalam masyarakat ataupun dalam sebuah organisasi.

3. Peranan juga bisa disebut sebagai tindakan yang sangat penting bagi struktur sosial bermasyarakat.

Disamping itu, Kahn Ahmad dan Taylor mengungkapkan bahwa lingkungan organisasi juga bisa mempengaruhi harapan setiap individu mengenai tingkahlaku peran mereka, harapan tersebut bisa berupa norma ataupun tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu sehingga individu mengenai perilaku peran mereka, harapan tersebut berupa norma ataupun tekanan agar bisa bertindak dalam cara tertentu sehingga individu tersebut akan menerima pesan tersebut serta merespon dengan bermacam cara, namun masalah juga akan muncul jika pesan tidak tersampaikan dengan keadaan jelas, dan juga tidak dengan mudah menerimanya, serta tidak tepat dengan daya tangkap si penerima pesan yang akan membuat pesan tersebut dinilai dengan ambigu dan apabila hal ini terjadi maka individu akan melayani dengan cara yang tidak tepat dengan harapan si pemberi pesan.¹⁶

Menurut Berry, peran suatu set harapan diletakkan pada individu atau kelompok yang menempati posisi sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut dapat berasal dari masyarakat atau mereka yang saat ini menempati posisi tersebut. Jika seseorang telah memenuhi hak dan tanggung jawabnya dalam jabatan yang dimilikinya, berarti ia sedang menjalankan suatu peran. Keberadaan suatu peran dihasilkan dari berbagai latar belakang, peran dan posisi ini merupakan dua aspek

¹⁶ Ahmad, Z. Dan Taylor, *D Commitment to Independence by Internal Auditor: the effects of role Ambiguty and role Conflict Manajerial Auditing Journal*, Vol.7, No. 3, 2009 pp. 792

yang tidak bisa dipisahkan. Keberadaan peran berarti posisi yang menjadi dasar setiap tindakan atau peran yang dihasilkan sesuai dengan peluang yang diberikan kepadanya dalam suatu kelompok masyarakat.¹⁷

Sedangkan menurut pendapat lain, peran juga merupakan kebijakan. Pengaruh pengertian ini berpendapat bahwa peran merupakan kebijakan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.

Dari kutipan tersebut terlihat sudah jelas bahwa ada harapan dari masyarakat agar orang-orang berperan, agar terlaksana sebagaimana seharusnya, sesuai dengan posisi mereka dalam lingkungan tersebut. Orang-orang diharapkan untuk menjalankan peran yang diberikan kepada mereka oleh masyarakat, dalam hal ini peran tersebut dapat sebagai bagian dari struktur masyarakat, contohnya peran dalam pekerjaan, keluarga, kekuasaan dan peran lain yang diciptakan oleh masyarakat.

2.2.2. Teori Pelatihan

Teori pelatihan merujuk pada kerangka konseptual yang digunakan untuk memahami, merancang, dan mengelola proses pelatihan. Teori ini berfungsi sebagai landasan untuk memahami prinsip-prinsip, mekanisme, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran dan perkembangan skill individu dalam konteks pelatihan.

Teori pelatihan memberikan dasar konseptual yang membantu dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Melalui

¹⁷ David Berry *pokok-pokok pikiran dalam sosiologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995) hlm 99.

teori pelatihan, kita dapat memahami bagaimana orang belajar, bagaimana informasi diproses dan diinternalisasi, dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kesuksesan pelatihan.

Teori pelatihan mencakup berbagai pendekatan seperti behaviorisme, kognitivisme, konstruktivisme, sosial-kognitif, dan lain-lain. Setiap teori ini memberikan pandangan yang unik tentang bagaimana pembelajaran terjadi, bagaimana keterampilan dikembangkan, dan bagaimana faktor sosial dan lingkungan mempengaruhi proses tersebut.

Dengan memahami teori-teori pelatihan, praktisi pelatihan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam merancang program pelatihan, memilih metode pembelajaran yang sesuai, memfasilitasi pembelajaran yang aktif dan partisipatif, dan mengevaluasi efektivitas pelatihan.

Secara keseluruhan, teori pelatihan adalah kerangka konseptual yang membantu kita memahami dan mengelola proses pembelajaran dan perkembangan skill dalam konteks pelatihan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dalam pengembangan individu dan organisasi.

Donald Kirkpatrick adalah seorang ahli dalam bidang evaluasi pelatihan dan telah mengembangkan Kerangka Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick yang terkenal. Kerangka ini terdiri dari empat tingkatan untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas pelatihan. Berikut adalah ringkasan dari teori ini:

1. Reaksi (Reaction):

Tingkat pertama dalam kerangka evaluasi Kirkpatrick adalah mengevaluasi reaksi peserta terhadap pelatihan. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kepuasan

peserta, persepsi mereka tentang kualitas pelatihan, serta tanggapan umum terhadap pengalaman mereka.

2. Pembelajaran (Learning):

Tingkat kedua adalah mengevaluasi tingkat pembelajaran yang dicapai oleh peserta. Ini melibatkan penilaian terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang terjadi setelah mengikuti pelatihan. Metode evaluasi yang umum digunakan termasuk tes, ujian, atau penugasan yang relevan.

3. Perilaku (Behavior):

Tingkat ketiga adalah mengevaluasi sejauh mana pelatihan mempengaruhi perilaku peserta di tempat kerja. Hal ini melibatkan penilaian terhadap perubahan perilaku, penerapan keterampilan baru, dan penggunaan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.

4. Hasil (Results):

Tingkat keempat adalah mengevaluasi dampak pelatihan terhadap hasil yang diinginkan dalam organisasi atau lingkungan kerja. Evaluasi ini melibatkan pengukuran terhadap hasil kinerja organisasi, peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, atau perbaikan lain yang diharapkan sebagai hasil pelatihan.

Setiap tingkat dalam kerangka evaluasi Kirkpatrick dapat menggunakan berbagai metode evaluasi, termasuk survei, wawancara, tes, observasi, dan analisis data. Penting untuk memperhatikan bahwa evaluasi pada tingkat yang lebih tinggi (perilaku dan hasil) membutuhkan waktu dan upaya yang lebih besar untuk dilakukan.

Dengan menggunakan kerangka evaluasi ini, Anda dapat menganalisis dan

mengukur secara holistik kualitas dan efektivitas pelatihan yang Anda berikan, serta memperoleh wawasan tentang dampaknya terhadap peserta dan organisasi.

2.2.3. Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja yang disingkat juga dengan singkatan BLK merupakan sarana dan prasarana tempat melaksanakan diklat untuk memperoleh keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.¹⁸ Pengertian Umum Balai Latihan Kerja (BLK): Suatu sarana tempat orang dapat melatih dan meningkatkan kemampuannya supaya lebih siap memasuki dunia kerja setelah menuntaskan pendidikannya.¹⁹

Secara historis, peningkatan BLK di Indonesia terbagi menjadi 7 periode, yaitu:²⁰

- a) Periode 1 (1945-1960): Dimulai dari BLK Jawa pertama dibangun di Solo pada tahun 1947. a) Pada awalnya 10 BLK berlokasi di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di lokasi selain Jawa dimulai. Pembangunan BLK di Padang, Sumatera Barat, disusul dengan pendirian empat BLK lainnya, antara lain di Jayapura, Manokwari, dan Palembang yang pertama selesai dibangun di luar Jawa. Selama ini, kurikulum pelatihan di BLK lebih berorientasi pada keterampilan industri seperti bangunan, elektronika dan kelistrikan, daripada keterampilan akademik.

¹⁸ Balai Latihan Kerja <http://nonformalwulan.blogspot.com/2016/03/pls-balai-latihan-kerja.html?m=1> . Diakses pada minggu 04/06/2023

¹⁹ Ami Ade Maesyarrah *analisis efektivitas peran balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi islam* (skripsi mahasiswa 2018) hlm 22

²⁰ Balai Latihan Kerja <http://nonformanwulan.blogspot.com/2016/03/pls-balai-latihan-kerja.html?m=1> . Diakses pada minggu 04/06/2023.

- b) Periode 2 (1960-an): Perluasan BLK di luar Jawa. Pertumbuhan BLK sepanjang tahun 1960-an ditandai dengan bertambahnya jumlah BLK yang dibangun di luar Jawa. Pengembangan "Mobile Training Units (MTUs)" dilakukan selama periode ini untuk menjangkau kelompok sasaran di lokasi terpencil.
- c) Periode 3 (1970-an): Pertumbuhan Awal BLK Selama periode ini telah dibangun 21 BLK di seluruh Indonesia.
- d) Periode 4 (1980-an): Puncak perkembangan BLK Pada periode ini, perkembangan BLK mencapai puncaknya dengan terbentuknya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga total menjadi 157 BLK oleh Pemerintah penutupan Repelita IV 1988, yang merupakan rekor. tinggi. 15 Selama ini, program pelatihan di BLK lebih banyak difokuskan pada pelatihan bagi para pengangguran dan dilaksanakan sesuai dengan gagasan Trilogi Pelatihan yaitu sebagai berikut:
1. Pelatihan harus sesuai dengan permintaan.
 2. Pelatihan harus berdasarkan perkembangan teknologi.
 3. Pelatihan harus diletakkan ke dalam proses yang saling berhubungan (seperti pelatihan, pendidikan, dan hubungan pengembangan), serta ke dalam proses pelaksanaan prosedur (koordinasi antara lembaga yang berpartisipasi).
- a) Periode 5 (1990-1997): BLK menuju kemandirian Sebagai hasil dari reformasi ini, seluruh sistem manajemen BLK ditata ulang agar dapat mandiri baik dari segi pengelolaan maupun dari segi

kemandirian finansial selama ini. Program pelatihan diatur dengan cara aktivitas komersial yang didorong oleh permintaan.

- b) Periode 6 (1998-2006): Sewindu BLK dalam Transisi Otonomi daerah dimulai pada tahun 2001, dan dengan itu, desentralisasi pengelolaan BLK terjadi sebagai akibatnya. Akibatnya, Pemerintah Daerah diberikan kendali atas sebagian besar BLK. Pemerintah daerah diberikan kontrol atas 154 BLK selama era ini, dengan hanya 11 BLK yang tersisa di bawah kendali langsung pemerintah pusat selama periode ini.

- c) Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program “3 in 1”

Dalam kurun waktu tersebut, sedang dikembangkan kebijakan revitalisasi BLK serta program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan. Bertujuan untuk memantapkan kembali peran BLK sebagai lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja, saat ini sedang dilakukan revitalisasi BLK. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan daya saing lulusan BLK dengan mengangkat isu-isu seperti manajemen, gedung dan infrastruktur, sumber daya manusia (instruktur), dan program pelatihan yang mengarah pada sertifikasi.²¹

²¹ Trisnawati, *Peran Balai Latihan Kerja Terhadap penyediaan sumber daya manusia di desa tanju kecamatan manggelawa kabupaten dompu*. (skripsi mahasiswa ilmu administrasi publik Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022).

Menurut Aturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Pada Pasal 1 Pusat Pelatihan Kerja yang disingkat dengan BLK merupakan tempat diselenggarakannya Latihan Kerja bagi peserta pelatihan agar mampu dan bisa menguasai keterampilan tertentu, jenis dan tingkat kompetensi kerja untuk membekali diri memasuki dunia kerja atau dunia usaha, secara mandiri atau sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan keterampilan produktifitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.²²

Balai Pelatihan Kerja merupakan Balai Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK yaitu tempat diadakannya proses pelatihan kerja terhadap peserta pelatihan agar dapat menguasai dan mengetahui jenis dan tingkat kemampuan kerja tertentu untuk mempersiapkan diri memasuki pasar kerja, atau usaha mandiri serta sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.²³ Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai fungsi untuk melatih tenaga kerja supaya terampil dalam keterampilannya. Diklat merupakan suatu bagian dari pendidikan, diklat mempunyai sifat khusus, praktis, dan segera. Diklat khusus berarti terkait dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, diklat praktis dan segera berarti telah dilatih dan dipraktekkan sebelumnya. Umumnya diklat bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan berupaya

²² Peraturan menteri ketenaga kerjaan republik Indonesia nomor 8 tahun 2017, *standar balai latihan kerja*, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/permen_8_2017.pdf. (Diakses 05/juni 2023)

²³ Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor 7 tahun 2012 tentang ketentuan umum pasal 1, ayat 1.

mempersiapkan peserta pelatihan untuk menghadapi pekerjaan yang dihadapi.²⁴

Balai Latihan Kerja juga dikenal sebagai institusi pelatihan yang dimiliki oleh pemerintah yang diharapkan dapat menjadi penggerak dan contoh dalam melatih keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja.²⁵ dan juga sebagai salah satu institusi pelatihan kerja pemerintah di bawah pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya persiapan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Isu ketenagakerjaan di Indonesia merupakan isu yang tak pernah berakhir dan menjadi penghalang pembangunan di Indonesia.

Hal ini terjadi karena rendahnya mutu tenaga kerja di Indonesia. Sementara itu, tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam melaksanakan pembangunan, di mana tenaga kerja yang berkualitas akan mendukung pembangunan di suatu negara. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan mendirikan Balai Latihan Kerja sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan pelatihan bagi peserta yang mengikuti pelatihan sehingga peserta mampu menguasai suatu kemampuan kerja khusus yang dapat dijadikan persiapan bagi dirinya untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja.²⁶

2.2.4. Skill

Keterampilan adalah suatu keahlian yang digunakan untuk menerapkan

²⁴ Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber manusia*, (Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2015). Hlm 141

²⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. per. 06/men/III/2006).

²⁶ Fahrani Yurzain, jumiati, *efektifitas updt balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di updt BLK kabupaten padang pariaman*. (jurnal mahasiswa ilmu administrasi publik, volume 1, No. 4, 2019), hlm 12-13

pengetahuan yang telah dimiliki ke dalam praktek atau tindakan, sehingga menghasilkan suatu tugas yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan karena dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu, keterampilan juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat dinilai dan diukur melalui tes keterampilan.²⁷

Ada juga definisi lain yang menjelaskan bahwa keterampilan adalah keahlian dalam menggunakan logika, pemikiran, dan ide-ide serta imajinasi dalam melakukan, mengubah, atau menerapkan sesuatu menjadi lebih berarti sehingga menjadi nilai dari hasil karya tersebut.²⁸

Berikut ini merupakan berbagai pendapat tentang keahlian menurut para pakar.²⁹

- a. Menurut Gordon “Keterampilan/skill merupakan keahlian mengoperasikan kegiatan dengan mudah dan teliti”.
- b. Menurut Higgins berpendapat bahwa, “Skill merupakan keahlian untuk bertindak dan melengkapi suatu tugas”. Skill memerlukan dua hal, yaitu Skill dasar dan pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan tersebut.
- c. Menurut Iverson, “keterampilan atau Skill merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat”.

²⁷ Macam-macam skill dan pengertian skill <https://www.gramedia.com/best-seller/skill/> (diakses pada senin 05/06/2023)

²⁸ Tommy Suprpto, *pengantar teori dan manajemen komunikasi*, MedPres, Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hlm 135.

²⁹ Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, *Pengaruh pelatihan dan pembinaan dalam menumbuhkan jiwa wirausaha mitra binaan PT. (persero) pelabuhan Indonesia 1 cabang Dumai*, Jurnal Kependudukan Padjajaran, Vol. 10, juli 2008, hlm 158.

- d. Sedangkan menurut Nadler, keterampilan atau Skill ialah aktivitas yang memerlukan diklat atau dapat dimaknakan sebagai implikasi dari aktivitas.

Keterampilan dibagi menjadi dua macam tahap, yaitu:³⁰

- a. Persiapan (keterampilan tingkat rendah) Pada tahap ini, individu memperoleh keterampilan ini hanya dalam bentuk umum dan memperolehnya untuk waktu yang singkat atau terbatas. Oleh karena itu, individu dalam melakukan pekerjaan tetap perlu memikirkan dan mengingat langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Automacity (higher level skill) Pada tahapan ini, seorang individu telah menguasai keterampilan atau Skill yang dimilikinya, dan frekuensi penggunaan Skill tersebut biasanya dilakukan. Sehingga seorang individu saat melaksanakan suatu kegiatannya tidak lagi harus berpikir dan mengingat langkah-langkah yang harus diikuti untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan individu yang masih dalam tahap menulis.

Di antara berbagai literatur yang tersedia, tidak ada satu pun interpretasi tentang konsep keterampilan. Namun secara umum istilah tersebut digunakan untuk menggambarkan kemampuan untuk tumbuh dalam pekerjaan. Dari berbagai interpretasi dan interpretasi keterampilan atau soft skill, ada yang menjelaskannya dengan sangat sederhana. Salah satunya dari makalah Wiratna menghadirkan

³⁰ Tahap dalam Keterampilan Skill dari :
<http://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mpar/2011/jiunkpe-ns-s1-2011-3540>.
 Diakses pada 05 juni tahun 2023.

sekelompok ciri-ciri kepribadian, antara lain :³¹

- 1) Kepribadian yang anggun dan rapi
- 2) Kemahiran berbahasa dan berbicara
- 3) Kepribadian yang sopan dalam berpakaian
- 4) Kepribadian yang ramah dan bersahabat
- 5) Sikap optimis dalam segala masalah yang dihadapi

Seseorang yang memperoleh keterampilan atau skill dan dapat menangani berbagai ciri kepribadian dengan baik dianggap memiliki penerapan *soft skill* yang baik. Orang-orang ini akan dicari dan dipilih untuk menjadi ahli materi pelajaran, sambil melengkapi kemampuan teknis utama dari posisi tersebut. .

2.2.5. Pengangguran

Secara umum pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang dalam angkatan kerja menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan jumlah penduduk yang aktif mencari pekerjaan .³²

Sukirno mengatakan pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang dalam angkatan kerja ingin mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkannya. Kurangnya pengeluaran dalam perekonomian adalah salah satu faktor terpenting yang menyebabkan pengangguran, karena semakin banyak pengeluaran, semakin meningkat kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja.³³

³¹ Widarto, *Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*. (Yogyakarta: Paramitra Publishing. 2011). Hlm 17.

³² Sukirno sadono, *Ekonomi makro teori pengantar, edisi ketiga* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 355.

³³ Sukirno sadono, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Lebih lanjut, Sukirno juga berpendapat bahwa dalam perekonomian modern, pengangguran terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu: ³⁴

- a. Pengangguran Normal merupakan pengangguran yang disebabkan oleh keinginan seseorang untuk mencari kegiatan yang lebih baik atau lebih sesuai dengan yang diinginkannya.
- b. Pengangguran Struktural ialah berkembangnya perekonomian akan menyebabkan perubahan yang tidak selalu baik yang mengakibatkan pada penggunaan tenaga kerja.
- c. Pengangguran Konjungtur ini adalah pengangguran yang dikarenakan penurunan kegiatan ekonomi.

Secara etimologis, pengangguran dijelaskan berasal dari kata pengangguran tidak melakukan apapun atau tidak bekerja. Sedangkan menurut Sadono Sukirno, pengangguran atau menganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan. Kelompok penganggur pada umumnya merupakan kelompok penganggur usia kerja. ³⁵

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa yang menganggur bukanlah mereka yang sudah pasti kehilangan pekerjaannya, tetapi mereka yang sedang aktif mencari pekerjaan atau memulai usaha baru atau yang sudah mendapatkan pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Objek ini sesuai dengan orang

2006)

³⁴ Sadono Sukirno, *ekonomi makro teori pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011).

³⁵ Sadono Sukirno, *ekonomi makro teori pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011).

yang tidak masuk kerja tepat waktu, bukan pada usia anak-anak tetapi dari usia 15 tahun ke atas. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan pengangguran antara lain keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah yang tidak menguntungkan rakyat, perkembangan sektor ekonomi yang tidak realistis, tingkat pendidikan dan keterampilan rendah, kesempatan kerja terbatas lebih sedikit dari jumlah lapangan kerja. pencari kerja, keterampilan pencari kerja tidak cocok untuk pasar tenaga kerja, mereka memiliki pendidikan tinggi tetapi tidak memiliki kesempatan kerja karena mereka tidak memiliki akses ke sana, sehingga ada risiko lulusan program mungkin tidak cocok untuk bidang pekerjaan yang selalu meningkat setiap tahunnya dan tidak pernah berkurang.³⁶

Jumlah lapangan kerja yang terbatas cukup tinggi dari tahun ke tahun, lapangan kerja merupakan indikator penting tingkat kesejahteraan masyarakat, sekaligus indikator keberhasilan pendidikan dalam mengurangi angka kemiskinan saat ini. Dampak sosial akibat pengangguran relatif lebih banyak dan cenderung berdampak negatif, salah satunya adalah meningkatnya angka kriminalitas di daerah yang disebabkan oleh insentif ekonomi. Pengangguran juga sering menimbulkan masalah sosial lainnya, seperti rendahnya tingkat produktivitas sosial yang akan menurunkan tingkat pendapatan masyarakat di masa yang akan datang.³⁷

Mengutip data BPS nasional, dari 34 provinsi di Indonesia, tingkat

³⁶Palindangan, jeni. Dan Abu Bakar, *analisis pengaruh tingkat pertumbuhan ekonomi dan indeks pembangunan manusia(IPM) terhadap tingkat pengangguran di kabupaten mimika..*

³⁷Pengertian pengangguran, jenis-jenis, penyebab, dan dampaknya dari <http://www.cnnindonesia.com/edukasi/20230309113817-569-922817/pengertian-pengangguran-jenis-jenis-penyebab-dan-dampaknya> (Diakses pada 05 juni tahun 2023).

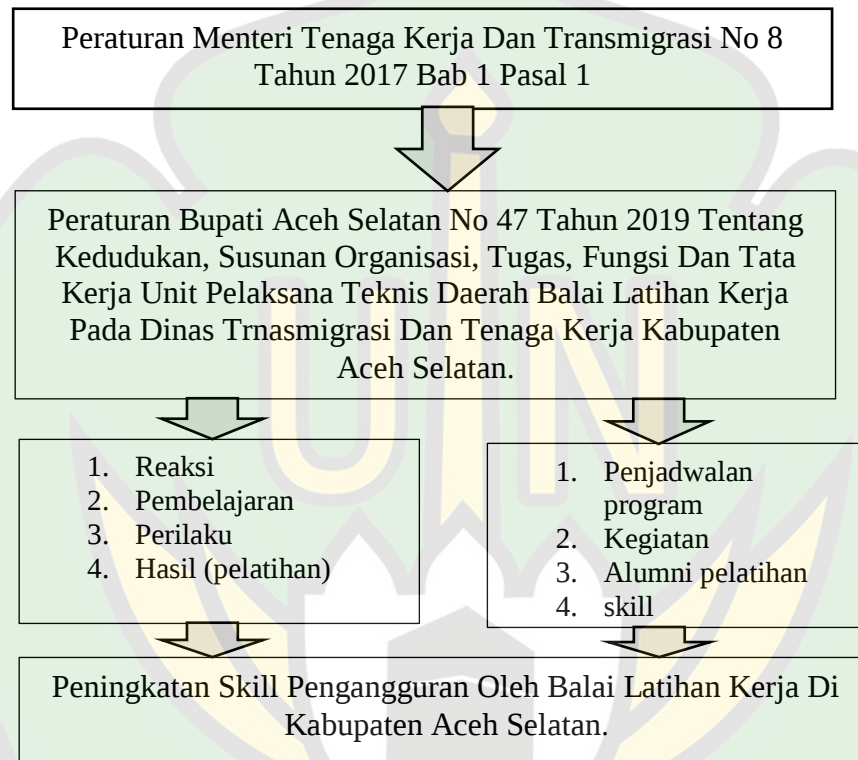
pengangguran terbuka provinsi Aceh menempati urutan ke-26 se-Indonesia. Selain itu, faktor struktural kebijakan yang tidak menyentuh akar kemiskinan menjadi salah satu penyebab lambatnya penurunan angka kemiskinan di Aceh. Dari 10 provinsi di Pulau Sumatera, Aceh memiliki angka kemiskinan tertinggi. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik Aceh, pada tahun 2022 rata-rata tingkat pengangguran terbuka (OTR) akan mencapai 4,82 persen. Data yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik (BPS) mungkin masih jauh dari kenyataan sebenarnya. Menurut statistik kabupaten Nam Aceh, banyak pekerja di kabupaten Aceh Selatan yang tidak memiliki pekerjaan karena tidak memiliki pekerjaan yang sesuai dan tidak memiliki keahlian khusus, sehingga masih banyak pengangguran di kabupaten Aceh Selatan, jumlah pengangguran di Kabupaten Aceh Selatan cukup tinggi. Angka pengangguran tercatat di wilayah Aceh Selatan tahun 2020 sebesar 6,54%, tahun 2021 sebesar 6,46% dan tahun 2022 sebesar 4,82%.³⁸

Pengangguran terbuka adalah pengangguran baik sukarela maupun terpaksa, pastinya hal ini akan jadi masalah penting yang dihadapi oleh masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan.³⁹

³⁸ Tingkat pengangguran terbuka (persen), 2020-2022
<https://aceh.bps.go.id/indicator/6/206/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html> “Badan pusat Statistik provinsi Aceh”.

³⁹ Konsep Penjelasan Teknis, <http://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html> “Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh”.

2.3. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2023

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, dalam penelitian ini penelitian dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi atau sumber objek penelitian, dalam hal ini BLK Aceh Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada pengumpulan data, analisis, dan interpretasi masalah sosial dan manusia. Penelitian kualitatif ini bersifat multimetode, naturalistik, dan interpretatif dalam proses pengumpulan data, paradigma, dan interpretasi. Statistika tidak digunakan dalam penelitian ini, melainkan lebih mengutamakan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Menurut Erickson dalam Anggito, penelitian kualitatif berusaha menemukan dan mendeskripsikan secara naratif kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.⁴⁰ Dalam penelitian kualitatif, fokusnya lebih pada pemahaman mendalam tentang bagaimana individu atau kelompok mengalami dan memahami pengalaman mereka dalam konteks tertentu, bukan hanya mengukur angka atau statistik. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memahami makna subjektif dan kompleksitas dari fenomena yang diteliti.⁴¹

⁴⁰ Anggito albi dan johan setiawan, 2018. *Metode penelitian kualitatif jawa barat: cv jejak..h.7-9*

⁴¹ Lexi j. Moleong, *metodelogi penelitian kualitatif* (bandung: remaja Rosdakarya, 2000) h.8

Hal ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif sebagaimana Moleong menyatakan “metode penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumentasi pribadi, catatan, memo, dan sumber dokumentasi lainnya. Metode ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam”. Kecenderungan penggunaan metode penelitian ini termasuk dalam penelitian yang sangat relevan sekaligus bahan penulisan yang peneliti buat, karena dapat menggambarkan setiap kejadian yang dikaji secara mendalam dan mengetahui peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan kerja di Kabupaten Aceh Selatan.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah unsur-unsur atau faktor-faktor yang membantu peneliti untuk tetap fokus pada topik penelitian yang dilakukan. Yaitu, apa peran Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran di Aceh Selatan dan apa saja kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja dalam menjalankan perannya.

Tabel 3.1
Dimensi Dan Indikator pengembangan skill di BLK Aceh Selatan.

No	Dimensi	Indikator
1.	Pengembangan/peningkatan skill peserta pelatihan	1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil (pelatihan)

Sumber : Teori Donald KirkPatrick

Tabel 3.2
Dimensi dan indikator faktor penghambat BLK.

No	Dimensi	Indikator
1.	Dana	1. Penjadwalan Program 2. Kegiatan
2.	Lapangan Kerja	1. Alumni Pelatihan 2. Skill

Sumber: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 1 Tahun 2022

3.2 Lokasi Penelitian

lokasi penelitian adalah tempat peneliti akan melakukan penelitian, terutama mengabadikan peristiwa yang benar-benar terjadi dari subjek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat. Situs penelitian adalah situs penelitian yang diyakini dapat memberikan informasi yang peneliti butuhkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti memilih tempat penelitian di Balai Kejuruan (BLK) Kabupaten Aceh Selatan. Kabupaten Aceh Selatan terdiri dari 18 kabupaten, yaitu:

bakongan, bakongan timur, kluet utara, kluet selatan, kluet tengah, kluet timur, kota bahagia, pelabuhan haji, pelabuhan haji timur, pelabuhan haji barat, meukek, pasie raja, sama dua, sawang, tapak tuan, trumon, trumon Tengah dan trumon timur. dengan kode pos 23711-23774.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau ditemukan langsung dari sumber data, teknik yang dapat peneliti gunakan untuk mengumpulkan data primer adalah observasi, wawancara, diskusi, dan lain-lain.

Dengan kata lain, peneliti perlu mengumpulkan data melalui wawancara dan cara menjawab pertanyaan penelitian (metode survei) atau menemukan objek (observasi).⁴²

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Artinya, sumber data penelitian diperoleh melalui cara antara atau tidak langsung berupa buku catatan, bukti atau arsip yang ada, yang diterbitkan dan tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti harus mengumpulkan data dari berbagai sumber data seperti Badan Pusat Statistik (BPS), buku, laporan jurnal, arsip pusat atau membaca banyak buku yang berkaitan dengan penelitiannya.⁴³ adapun data yang dipetik dalam penelitian ini adalah sumber arsip Balai Latihan Kerja (BLK), Undang-undang buku, serta Website BLK dan BPS.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian sebagaimana Nursyaidah menyebutkan bahwa “Informan merupakan orang yang akan menjadi sumber data pada penelitian, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian”.⁴⁴ peneliti memilih informan dimaksud melalui *purposive sampling* sebagaimana pendapat Sugiyono yaitu teknik dalam pengambilan sample sumber data diambil berdasarkan kebutuhan penelitian dengan pertimbangan tertentu.⁴⁵

⁴² Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung; Alfabeta, CV)

⁴³ Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung; Alfabeta, CV)

⁴⁴ Nur sayidah, *metodelogi penelitian disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian* (Jawa timur: zifatawa jawara, 2018) hlm 143

⁴⁵ Sugiyono, *metodelogi Penelitian Kombinasi : Mix Method*, (Bandung. PT. Alfabet,

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kepala BLK	1 orang
2	Pegawai Bidang Penyelenggara	1 orang
3	Pegawai Bidang Instruktur	2 orang
4	Peserta Pelatihan	10 orang
	jumlah	14 orang

Sumber : Data diolah Tahun 2023

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik standar dan sistematis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. pada penelitian ini, terdapat tiga jenis metode yang digunakan, yaitu:

3.6.1 Metode observasi

Menurut Moh. Nazir, observasi dapat dimaknakan sebagai “pengambilan data dengan menggunakan mata tidak membutuhkan alat lain untuk keperluan tersebut”.⁴⁶Observasi secara langsung juga bisa mendapatkan data dari subyek baik yang tidak dapat berkomunikasi secara verbal atau bisa juga yang tak mau berkomunikasi secara non verbal. Maka dari itu yang ingin di observasi dari penelitian ini yaitu mengamati bagaimana peran dan layanan prima yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) kepada masyarakat pengangguran. Apakah sudah sesuai dengan standar pelayanan prima dan apakah sudah optimal peran Balai

2015) hlm 300

⁴⁶ Moh, Nazir. *Metode penelitian*. (Jakarta: Galia Indonesia. 1998), hlm 212

Latihan Kerja terhadap programnya dalam peningkatan skill pengangguran.

3.6.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan informasi untuk kepentingan penelitian melalui tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dan responden dengan menggunakan pedoman diskusi wawancara. Menurut Moleong, wawancara adalah percakapan dengan tujuan.⁴⁷

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara secara langsung dengan informan penelitian yaitu, Kepala Balai Latihan Kerja di Aceh Selatan, Pegawai Bidang Penyelenggara dan Pegawai Bidang Teknisi dan Pegawai Bidang Instruktur serta beberapa Peserta yang mengikuti Pelatihan di BLK Aceh Selatan. Peneliti dengan bebas mengarahkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan yang telah disusun tanpa melupakan pertanyaan-pertanyaan esensial yang berkaitan dengan data yang ingin dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan pedoman wawancara agar pertanyaan yang diajukan peneliti tidak keluar dari konteks masalah yang diteliti.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Arikunto, metode dokumentasi meliputi pencarian data yang berkaitan dengan masalah berupa catatan, transkrip, buku, catatan harian, jurnal, prasasti, risalah, rapat, agenda, dan lain-lain. Sejalan dengan visi tersebut, peneliti menggunakan metode dokumenter sebagai alat untuk mengumpulkan data dari

⁴⁷ Lexi j. Moleong, *metodelogi penelitian kualitatif* (Bandung: remaja Rosdakarya, 2022) hlm 3

sumber tertulis termasuk dokumen resmi. Peneliti mencatat apa yang menjadi keseluruhan penelitian. Misalnya struktur organisasi, dan lain sebagainya.⁴⁸

Dokumentasi merupakan aspek penting bagi peneliti untuk memperkuat data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam. Kepustakaan merupakan sumber data sekunder, dimana peneliti memperoleh data dari buku atau jurnal yang relevan dengan penelitian ini serta dokumen dan arsip penting yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen yang ingin dicari adalah data peserta pelatihan yang telah dilatih di Balai Latihan Kerja Aceh Selatan.

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data atau untuk membuktikan bahwa penelitian memang dilakukan, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Pemeriksaan silang yang dirujuk, khususnya pemeriksaan silang dengan sumber, berarti membandingkan dan memverifikasi keandalan informasi yang diperoleh pada titik waktu yang berbeda dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁴⁹

triangulasi pada suatu tes didefinisikan sebagai verifikasi data dari sumber yang berbeda pada waktu yang berbeda. Yang akan peneliti lakukan adalah menggunakan atau membandingkan hasil wawancara dan observasi atau observasi untuk memverifikasi fakta. Selain itu peneliti juga menggunakan sumber informasi yang berbeda yaitu member cek untuk memverifikasi keaslian informasi. Pengecekan keanggotaan dapat dilakukan setelah pengumpulan data selesai, mekanismenya dapat dilakukan secara individu yaitu peneliti bertemu

⁴⁸ Mamik, *metode kualitatif*, zifatama publisher 2015 h.115

⁴⁹ Lexi j. Moleong, *metodelogi penelitian kualitatif* (Bandung: remaja Rosdakarya, 2000) hlm 330

dengan sumber data atau bertemu dalam forum diskusi, diskusi kelompok. Selama proses ini, data dapat ditambahkan, dihapus, atau ditolak oleh sumber data hingga tercapai kesepakatan bersama, mungkin dalam bentuk dokumen yang ditandatangani.⁵⁰

Melalui berbagai perspektif atau melalui pandangan diharapkan dapat memperoleh hasil yang mendekati keaslian atau kebenaran.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan semua data yang didapatkan dalam penelitian yang dikumpulkan kemudian disusun sehingga menjadi alat masukan yang akan digunakan sebagai bukti dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti selanjutnya akan memberikan validasi kepada informan penelitian lainnya sehingga dapat dimiliki data yang valid. Dalam analisis data ini terdapat teknik analisis data, sebagai berikut:⁵¹

3.8.1 Reduksi data (Data reduction)

Reduksi data merupakan tahap pemilihan, penyederhanaan data yang dari perkumpulan catatan yang ada dilapangan.

3.8.2 Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dikerjakan melalui cara menggambarkan hasil wawancara untuk diambil suatu kesimpulan.

3.8.3 Gambar kesimpulan (conclusion Drawing/verification).

Langkah ini merupakan kesimpulan awal yang masih bersifat sementara

⁵⁰ Arnod augina M. *teknik pemeriksaan data pada penelitian kualitatif dibidang kesehatan masyarakat* JURNAL ilmiah kesehatan masyarakat vol 12 edisi 3 2020 hlm: 148-150.

⁵¹ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2018). hlm: 246

dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukung langkah pengumpulan data selanjutnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengangguran merupakan masalah yang masih banyak terjadi di Indonesia dan merupakan salah satu indikator kemiskinan di Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Aceh Selatan pada khususnya. Penyerapan tenaga kerja tetap minim yang pasti akan menyebabkan rendahnya pendapatan masyarakat, daya beli mereka juga rendah dan ekonomi saat ini akan berjuang untuk berkembang. Tentu saja hal ini tetap menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan sepenuhnya. Menghadapi masalah masih tingginya angka pengangguran, pemerintah Aceh khususnya Kabupaten Aceh Selatan melalui UPTD BLK Aceh Selatan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja agar dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan. keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum UPTD Balai Latihan Kerja Aceh Selatan



Gambar 4.1 kantor Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan

Balai Latihan Kerja Aceh Selatan Berlokasi di jl. Banda Aceh-Medan Km.30 Kode Pos. 23771, Kabupaten Aceh Selatan Kec. Kluet Utara Desa Jambo Manyang. BLK merupakan unit pelaksana teknis yang menjalankan sebagian fungsi dari Dinas Sumber Daya Manusia dengan mendukung kemampuan teknis dan operasional serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat industri dan masyarakat di bidang pelatihan.

BLK adalah fasilitas pelatihan yang direncanakan dan didirikan oleh pemerintah untuk membantu mengatasi sejumlah masalah ketenagakerjaan dan pengangguran serta masalah ketenagakerjaan di negara ini. Khususnya bagi mereka yang putus sekolah dan tidak dapat melanjutkan sekolah karena faktor ekonomi, sulit bagi mereka untuk mencari pekerjaan setelah menyelesaikan studinya dan generasi pengangguran dapat mengikuti pelatihan di BLK dalam waktu dekat. banyak ditawarkan sekolah profesi, mereka bisa bekerja dan membuka usaha sendiri.

Unit kegiatan pelatihan dinas Balai Latihan Kerja Aceh Selatan dibentuk pada tahun 2004 yang berkedudukan dibawah dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Aceh Selatan. Pada tahun 2017 UPTD-BLK Aceh Selatan Berkedudukan dibawah dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten Aceh Selatan. UPTD-BLK Aceh Selatan adalah unit pelaksana teknis dinas yang bergerak dibidang pelatihan keterampilan dan terbagi dalam berbagai kejuruan diantaranya :

- 1) Teknik listrik
- 2) Teknik las / las industri

- 3) Teknik otomotif
- 4) Refrigeration / teknik refrigeration domestik (teknik pendingin)
- 5) Garmen apparel / menjahit, teknik bordir
- 6) Prosesing/ pengolahan hasil pertanian, pengolahan hasil perikanan.
- 7) Tata kecantikan/ kecantikan kulit, kecantikan rambut

Berada dibawah tanggungjawab Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Selatan, dan secara fungsional mendapat bimbingan dari direktorat jenderal pembinaan pelatihan dan produktivitas Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi serta pemerintah kabupaten Aceh Selatan. Sesuai dengan peraturan bupati Aceh Selatan no. 17 tahun 2009 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja unit pelaksana tugas dinas (UPTD) di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Selatan dimana tugas, fungsi dan kewenangannya:

- 1) UPTD- BLK Aceh Selatan adalah unsur pelaksana tugas teknis pada dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten Aceh Selatan.
- 2) UPTD-BLK Aceh Selatan Di pimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala transmigrasi dan tenagakerja kabupaten Aceh Selatan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, BLK Aceh Selatan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan urusan ketatausahaan.
- 2) Menyusun rencana program kerja dan kegiatan tahunan UPTD-BLK Aceh Selatan.
- 3) Melaksanakan pelatihan keterampilan dan meningkatkan skill dalam rangka memajukan produktifitas Sumber Daya Manusia.
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diperintah oleh atasan.

2. Visi Dan Misi Balai Latihan Kerja Aceh Selatan

1) Visi BLK Kabupaten Aceh Selatan

Adapun visi dan misi Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan yaitu: “Balai Latihan Kerja mewujudkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi”.

2) Misi BLK Kabupaten Aceh Selatan

- a) Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja melalui peningkatan berbagai jenis pelatihan dan keahlian.
- b) Peningkatan disiplin dan budaya kerja, bangga berprestasi dan malu melakukan kesalahan.
- c) Bekerja dengan indikator kinerja yang terukur.

3. Layanan Pelatihan Kerja

Untuk meningkatkan kerangka kompetitif yang diinginkan, kebijakan yang akan diterapkan adalah:

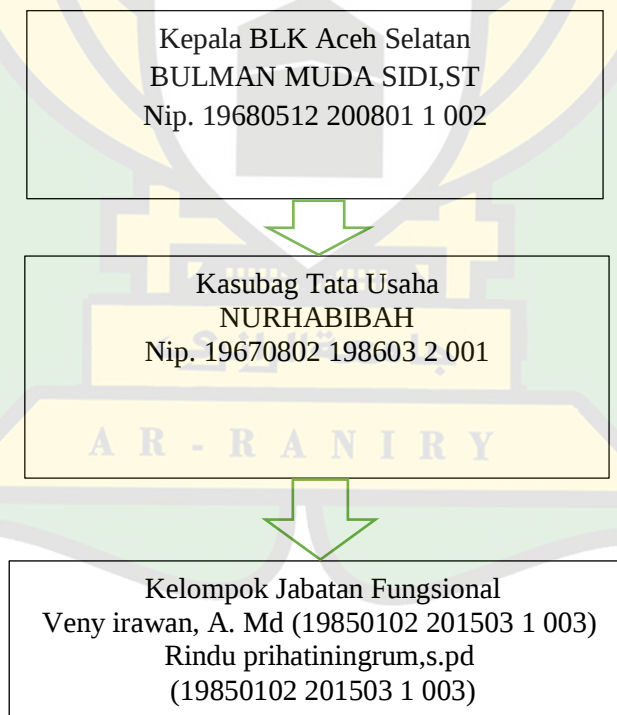
- 1) Meningkatkan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan penyerapan berstandar khusus, nasional dan internasional.

- 2) Meningkatkan pelaksanaan pelatihan keterampilan melalui program 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi dan magang).
- 3) Membantu kebijakan provinsi Aceh.
- 4) Strategi pengembangan diklat dilaksanakan melalui penggiatan kembali diklat untuk meningkatkan daya saing BLK Aceh Selatan pada tahun 2022 yaitu :
 - a. peningkatan program pelatihan
 - b. Peningkatan instruktur atau tenaga pelatihan
 - c. Pengembangan sarana prasarana pelatihan
 - d. peningkatan kerja sama pelatihan
 - e. Peningkatan kualitas kepada para peserta pelatihan
 - f. Perberdayaan lembaga pelatihan
 - g. Pengembangan kapasitas pelatih yang berkualitas sesuai kebutuhan teknologi dalam program pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Aceh Selatan merupakan lembaga pelatihan yang melaksanakan program pelatihan sebagai berikut:
 - a. Program institusional
Ini adalah sistem pelatihan dimana peserta pelatihan (siswa) dilatih dengan menggunakan sarana dan prasarana pelatihan yang ada di UPTD BLK Aceh Selatan.
 - b. Program pelatihan non institusional/MTU (mobile training unit). Merupakan metode pelatihan profesional yang semua komponen pelatihannya meliputi:

kurikulum, sarana/perlengkapan dan bahan untuk mengikuti tempat pelatihan (kandidat). Pimpinan daerah (kelurahan/desa) atau organisasi sebagai pemohon wajib menyiapkan 16 (enam belas) calon peserta di 1 (satu) kejuruan serta lokasi/lapangan untuk proses pelatihan. Dan kegiatan tersebut (organisasi/MTU) dilaksanakan dalam waktu 24 JP ($\pm$ 35 hari efektif) dengan rincian 20% teori dan 80% praktek serta pelaksanaannya didukung oleh APBN/APBD.

4. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan

Berikut struktur organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan :



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Pengembangan Skill Peserta Pelatihan Kerja Di BLK Aceh Selatan.

1. Reaksi

Tingkat pertama adalah mengevaluasi reaksi peserta terhadap pelatihan. ini melibatkan pengumpulan umpan balik peserta tentang kepuasan mereka terhadap pelatihan, persepsi mereka tentang kualitas program, dan tanggapan umum mereka terhadap pengalaman pelatihan. Peran balai latihan kerja dilihat dari persepsi siswa. Persepsi ini merupakan penilaian atau visi dari praktisi. Dalam melaksanakan suatu kursus pelatihan, hal tersebut meliputi hal-hal seperti peserta, pelatih atau instruktur, metode pelatihan, durasi pelatihan, materi atau materi pelatihan, dan materi pelatihan.

a. Peserta

Identifikasi peserta diklat sangat erat kaitannya dengan keberhasilan suatu diklat, oleh karena itu subjek tertentu lebih termotivasi untuk mengikuti diklat dan diperlukan seleksi yang cermat untuk mendapatkan objek yang diinginkan. Ini agar peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat. Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Bulman selaku pimpinan BLK, bahwa :

*“kalo mau menjadi peserta pelatihan, maka calon peserta pelatihan harus mengikuti beberapa tahap seperti pendaftaran kemudian ujian tertulis sampai pada wawancara”.*⁵²

Pernyataan tersebut dikuatkan lagi oleh saudarari Nur Askin salah satu

⁵² Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja kabupaten Aceh Selatan, Bulman Muda Sidi, ST. Pada tanggal 13 JUNI 2023 di BLK Aceh Selatan.

peserta pelatihan jurusan garmen/menjahit, dia menerangkan bahwa :

*“sebelum kami menjadi peserta pelatihan, kami melalui beberapa test atau seleksi seperti ujian tertulis dan wawancara langsung”.*⁵³



Gambaran 4.2 Ujian Tes Calon Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan

Dari pernyataan di atas menjelaskan bahwa sebelum dilakukan kegiatan pelatihan, calon peserta pelatihan harus mengikuti beberapa tahap seperti pendaftaran kemudian dilanjutkan dengan seleksi sampai dengan test wawancara. Jumlah peserta pelatihan yaitu sebanyak 256 peserta dimana 32 peserta untuk pelatihan kejuruan garmen/menjahit, 32 peserta untuk kejuruan teknik las, 32 peserta untuk kejuruan teknik otomotif, 32 peserta untuk kejuruan tata rias dan kue, 32 peserta untuk kejuruan teknik listrik, 32 peserta untuk kejuruan teknisi AC Splitte. 32 peserta untuk kejuruan pengolahan perikanan/hasil perkebunan dan 32 peserta untuk kejuruan kabinet making. Dimana dari setiap kejuruan tersebut di bagi menjadi 2 kelas.

Menurut Kepala BLK Bapak Bulman Bahwa :

“pembagian kelas dan banyaknya peserta pelatihan ini disesuaikan dengan dana APBN yang disediakan untuk pelaksanaan program pelatihan per tahun, nanti baru bisa diketahui berapa paket atau kelas yang akan di berikan per

⁵³ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan kerja, Nur Askin, pada tanggal 13 juni 2023.

tahun”.⁵⁴

b. Instruktur atau Pelatih

Instruktur memegang peranan yang sangat penting dalam kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan program pelatihan. Oleh karena itu, perlu dipilih guru yang memiliki keahlian untuk memberikan ilmu kepada peserta didik dan memiliki kualifikasi profesi. Daftar pelatih di BLK Kabupaten Aceh Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Daftar Instruktur Di BLK Kabupaten Aceh Selatan

NO	INSTRUKTUR	KEJURUAN
1	Veny irawan, A.md	<i>Refrigeration</i> dan kejuruan listrik
2	Raihah	<i>Garmen apparel</i> (menjahit)
3	Rindu prihatiningrum, S.Pd	<i>Garmen apparel</i> (menjahit)
4	Suhaidi	Teknik las
5	Syahrizal	Teknik otomotif
6	Nadiatul ulwa, S.Pd	<i>Processing</i> (pembuatan roti dan kue dan pengolahan ikan
7	Zulmi affandi, S. Sos.I	<i>Cabinet making</i>

Sumber : Balai Latihan Kerja Aceh Selatan

Pelatih atau Instruktur harus memiliki :diklat dasar instruktur selama 2 sampai 6 bulan sesuai dengan jurusannya. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu instruktur kejuruan automotif Bapak syahrizal bahwa :

“Para instruktur ini sebelumnya harus memulai dari perekrutan CPNS dulu, kemudian harus mengikuti diklat dasar instruktur selama 2 sampai 6 bulan sesuai dengan jurusannya dan kemudian mengikuti upgrading atau peningkatan kemampuan dibidangnnya”.⁵⁵

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Elly sarwadi,ST. selaku pegawai

⁵⁴ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja kabupaten Aceh Selatan, Bulman Muda Sidi,ST. Pada tangal 13 JUNI 2023 di BLK Aceh Selatan.

⁵⁵ Hasil wawancara dengan instruktur bidamg automotif, syahrizal, pada tanggal 14 juli 2023 di Balai Latihan Kerja kabupaten Aceh Selatan.

bidang penyelenggara. ia mengatakan bahwa :

*“Tidak sembarang orang jadi instruktur dia harus mengikuti diklat dasar instruktur kemudian mengikuti UP Grading”.*⁵⁶

Dan kemudian Bapak Bukman muda sidi, ST, selaku Kepala BLK mengatakan hal yang sama, ia mengatakan bahwa :

*“Mula-mula para pelatih atau instruktur itu mengikuti perekrutan CPNS kemudian mengikuti diklat dasar selama 2 sampai 6 bulan sesuai dengan jurusannya kemudian mengikuti UP Grading atau peningkatan Kemampuan di bidangnya”.*⁵⁷

Dari hasil di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa para instruktur Balai Latihan Kerja di kabupaten Aceh Selatan berkompeten dimana pemilihan guru pelatihan itu melalui beberapa tahap yaitu dimulai dari perekrutan CPNS, harus mengikuti diklat dasar instruktur, kemudian mengikuti beberapa pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan dibidangnya agar layak dan tepat untuk menjadi seorang pelatih.

Instruktur (pelatih) harus memiliki keterampilan dalam mengajar, membimbing, mengarahkan dan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada pelatih. Untuk mengetahui perasaan peserta terhadap instruktur tersebut, melalui wawancara penulis dengan Mukramah, salah satu anggota peserta pelatihan jahit (menjahit), beliau mengatakan:

*“Menurut persepsi saya para instruktur (pelatih) dalam memberikan materi sudah cukup baik gampang dimengerti karna setelah teori langsung praktek jadi cepat dipahami”.*⁵⁸

Hal yang sama juga dikatakan oleh Muhyannuddin , salah satu peserta

⁵⁶ Hasil wawancara dengan pegawai bidang penyelenggara, Elly sarwadi, ST. Pada tanggal 15 juni 2023

⁵⁷ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, ST. Pada tanggal 15 juni 2023.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Mukramah, pada tanggal 19 juni 2023.

pelatihan kejuruan teknik las, ia mengatakan bahwa :

*“Menurut persepsi saya para pengajar atau pelatih telah menguasai semua materi yang diberikan sehingga sudah baik dalam memberikan semua materi pelatihan”.*⁵⁹

Kemudian zulbahri, salah satu peserta pelatihan kejuruan automotif mengatakan bahwa :

*“Menurut saya pelatih dalam menyampaikan materi sudah baik dan menguasai penuh materi yang diberikan cuman kendalanya yaitu peralatan yang digunakan untuk prakteknya minim sedikit dan sudah tua karna tidak up grade dengan masa sekarang”.*⁶⁰

Hal yang sama disampaikan oleh saudara maulida, salah satu peserta pelatihan kejuruan tata rias, ia mengatakan bahwa :

*“Menurut saya instrukturnya bagus dan sudah menguasai materi sehingga dalam menyampaikannya sudah baik”.*⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa para pelatih telah sepenuhnya menguasai materi pelatihan dan telah baik dalam menyampaikan materi pelatihan kepada para peserta pelatihan.

a) Skill

Suatu program pelatihan harus dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan yang menganggur selama masa pelatihan sehingga setelah lulus mereka memiliki pengetahuan khusus yang relevan dengan keahliannya saat mengikuti pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis mewawancarai sejumlah mahasiswa, antara lain Ibu Nur Askin, salah satu peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan menjahit. Dia berkata :

⁵⁹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhyannuddin, pada tanggal 22 juni 2023

⁶⁰ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Zulbahri, pada tanggal 22 juni 2023

⁶¹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Maulida, pada tanggal 19 juni 2023

*“Iya, Setelah mengikuti pelatihan, skill saya semakin bertambah, banyak hal yang belum saya bisa sebelumnya menjadi bisa”.*⁶²

Hal serupa dikatakan oleh saudari mukramah, ia mengatakan bahwa :

*“Tentunya skill saya bertambah apalagi waktu saya baru mengikuti pelatihan saya belum banyak bisa apa-apa tapi kalau sekarang saya sudah bisa buat pola yang rapi dan sudah bisa buat celana dan baju”.*⁶³

Kemudian saudara Muhyanuiddin, salah satu peserta pelatihan kejuruan otomotif, ia mengatakan bahwa :

*“Keterampilan saya bertambah, banyak hal yang sebelumnya saya belum mahir menjadi mahir seperti bagian dalam mensin motor bagaimana cara memperbaiki dan masih banyak lagi”.*⁶⁴

Kemudian saudari maulida, salah satu peserta pelatihan kejuruan tata rias mengatakan bahwa :

*“Iya sekarang skill saya semakin bertambah, saya sudah bisa krimbat, gunting rambut tapi kalau buka usaha sendiri masih ragu-ragu tapi kalau ikut-ikut bisa”.*⁶⁵

Kemudian saudara jery, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknik las mengatakan bahwa :

*“Iya tentu keterampilan saya bertambah karna instrukturnya dalam memberikan materi dan praktek itu sudah bagus kami betul-betul paham ditambah lagi banyak teman jadi banyak teman makin banyak ilmu karna saling memberi tahu.”*⁶⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan para peserta mendapat peningkatan skill seperti, gunting rambut krimbat, sudah mahir membuat celana dan baju , memperbaiki motor dan lain-lain.

⁶² Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Nur Askin, pada tanggal 14 juni 2023.

⁶³ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Mukramah, pada tanggal 19 juni 2023

⁶⁴ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhyanuiddin, pada tanggal 22 juni 2023

⁶⁵ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Maulida, pada tanggal 19 juni 2023

⁶⁶ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Jery, pada tanggal 22 juni 2023

b) Waktu Pelatihan

Untuk mengetahui apakah waktu pelatihan atau lamanya pelatihan dilaksanakan mempengaruhi skill, penulis melakukan wawancara kepada beberapa peserta pelatihan diantaranya ibu Nur askin, salah satu peserta pelatihan kejuruan garmen apparel ia mengatakan bahwa :

*“Waktu yang diberikan masih kurang kalau untuk buka usaha sendiri masih ragu-ragu”.*⁶⁷

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Saudara Muhammad fajri, salah satu peserta pelatihan kejuruan automotif ia mengatakan bahwa :

*“Waktunya itu masih kurang masih banyak yang perlu dipelajari atau dipraktekkan masih banyak yang mau saya pelajari”.*⁶⁸

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa waktu atau lamanya pelatihan yang dilaksanakan dapat mempengaruhi tingkatan skill para peserta pelatihan.

2. Pembelajaran

Tingkat kedua adalah mengevaluasi tingkat pembelajaran yang dicapai oleh peserta pelatihan. ini melibatkan penilaian terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang terjadi setelah mengikuti pelatihan. metode evaluasi yang umum digunakan termasuk tes, ujian, atau penugasan yang relevan. Dalam menjalankan evaluasi tingkat pembelajaran yang di capai oleh peserta pelatihan maka BLK memberikan tes evaluasi, penilaian kompetensi, observasi kinerja.

⁶⁷ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Nur Askin, pada tanggal 14 juni 2023

⁶⁸ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhammad fajri, pada tanggal 22 juni 2023

a) Tes Evaluasi

Untuk mengukur skill peserta setelah mengikuti pelatihan, BLK meninjau pemahaman dan penguasaan peserta terhadap materi pelatihan melalui tes tertulis, tugas atau praktek. Berkaitan dengan hal tersebut penulis mewawancarai beberapa Alumni peserta pelatihan, salah satunya saudari Ria khuljannah, salah satu alumni peserta pelatihan kejuruan garmen apparel (menjahit) ia mengatakan bahwa:

*“Benar, selesai kami mengikuti pelatihan kami diberitahukan untuk jadwal tes kompetensi”.*⁶⁹

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Zulmi arfandi S.Sos.I selaku instruktur kejuruan kabinet making, ia mengatakan bahwa:

*“Iya, kami setelah memberikan pelatihan akan memberikan waktu untuk peserta mengikuti tes kompetensi yang mana itu di uji langsung oleh tim Provinsi, jadi nanti peserta akan diberikan batas waktu untuk melaksanakan tes kompetensi tersebut”.*⁷⁰

Pak Bulman selaku kepala BLK juga menerangkan hal yang sama ia mengatakan bahwa:

*“Ia nak benar, setelah mengikuti latihan peserta akan di uji kompetensi oleh tim provinsi langsung dan dari pihak kami tidak bisa campur tangan dalam proses tes kompetensi tersebut, nanti sertifikat itu akan di peroleh oleh orang yang lulus dan bisa di gunakan dimanaa saja di seluruh indonesia”.*⁷¹

⁶⁹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Ria Khuljannah, pada tanggal 19 juni 2023.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan instruktur kejuruan kabinet making, Zulmi arfandi, pada tanggal 15 juni 2023.

⁷¹ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, ST. Pada tanggal 15 juni 2023.



Gambar 4.3 Pelaksanaan Tes Tulis Siswa Pelatihan 2022

Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dilakukan Dengan Teknik Wawancara Dengan Yang Berkaitan Dengan Indikator Pengembangan Skill Sudah Bisa Dikatakan Baik Karena Semuanya Melibatkan Perannya Masing-Masing Dan Bagaimana Pengembangan Skill Kepada Pengangguran.

b) Penilaian Kompetensi

Suatu program diharapkan dapat menambah skill para pengangguran sehingga yang telah mengikuti pelatihan akan di evaluasi kemampuannya dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam konteks kerja nyata.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Bulman selaku kepala BLK Aceh Selatan ialah :

*“Dalam memberikan pelatihan kami juga mengevaluasi kemampuan peserta dalam meletakkan skill yang telah didapatkan ke dalam kerja nyata”.*⁷²

Hal yang sama juga di katakan oleh saudara ulul azmi, salah satu peserta pelatihan kejuruan refrigeration, ia mengemukakan bahwa :

⁷² Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, ST. Pada tanggal 15 juni 2023.

*“Tidak hanya diberi pengetahuan kami juga dilihat dari penerapannya skill itu kedalam kerja nyata”.*⁷³

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Penilaian kompetensi yang dilaksanakan dapat mempengaruhi tingkatan skill para peserta pelatihan.

c) Observasi Kinerja.

Untuk mengukur skill peserta setelah pelatihan juga dapat menimbulkan rasa simpati lebih kepada setiap pesertanya agar benar-benar menekuni skill yang telah diterima dari BLK kabupaten Aceh Selatan. Adapun observasi kinerja ini mengamati dan mencatat perubahan dalam kinerja peserta setelah pelatihan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh saudara muhyannuddin selaku peserta pelatihan dari jurusan teknik las. Ia mengutarakan bahwa :

*“Iya, setiap dari kami yang telah mengikuti pelatihan dan sudah mendapatkan pekerjaan atau telah bekerja itu diminta untuk melaporkan ke BLK”.*⁷⁴

Dan hal itu dikuatkan lagi oleh bapak Zulmi arfandi selaku instruktur bagian kabinet making, ia menguatkan bahwa:

*“Setelah siswa peserta pelatihan sudah menyelesaikan pelatihannya, maka kami akan mengobservasi dari setiap mereka siapa yang bekerja dan siapa yang belum bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data alumni BLK”.*⁷⁵

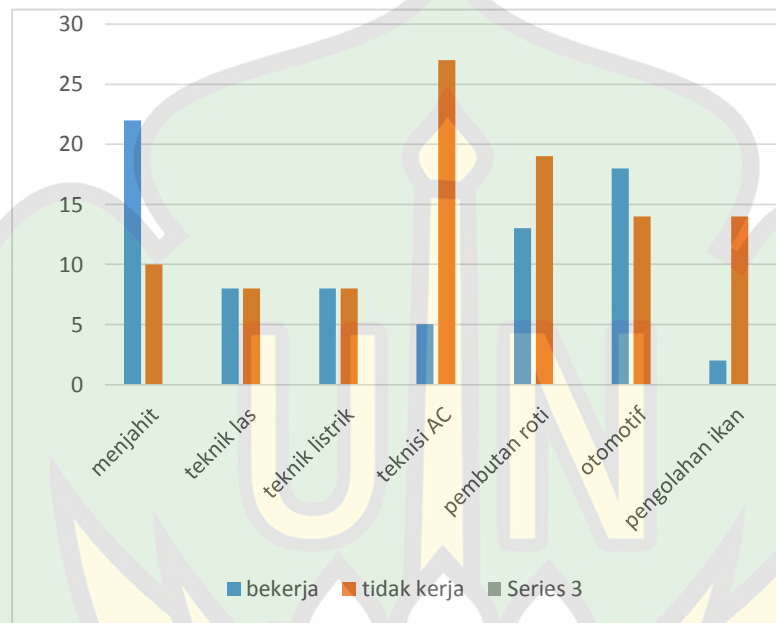
Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Skill Sudah Bisa Dikatakan Baik Karena Semuanya Melibatkan Perannya Masing-Masing. Hanya saja ada beberapa jurusan yang masih banyak tidak

⁷³ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Ulul Azmi, pada tanggal 22 juni 2023.

⁷⁴ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhyannuddin, pada tanggal 22 juni 2023.

⁷⁵ Hasil wawancara dengan instruktur jurusan kabinet making, Zulmi arfandi, pada tanggal 15 juni 2023..

mengembangkan skillnya kedalam dunia kerja, tapi dari observasi ini peserta dapat memicu agar terus mengaplikasikan skillnya ke dalam dunia kerja.



Sumber : Balai Latihan Kerja 2022

Dari hasil data di atas melalui teknik wawancara yang berkaitan dengan indikator pengembangan skill kepada pengangguran di kabupaten Aceh Selatan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwasanya masih banyak peserta yang telah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Aceh Selatan yang telah memiliki skill tapi tidak juga dapat menemukan pekerjaan atau menciptakan pekerjaan.

4.2.2. Kendala Yang Dihadapi Balai Latihan Kerja Dalam

Upaya Peningkatan Skill Pengangguran.

Untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah kedua pada penelitian ini yaitu Apa kendala yang dihadapi balai latihan kerja dalam upaya peningkatan skill pengangguran di kabupaten Aceh Selatan. apa saja kendala yang dialami

para peserta pelatihan penulis melakukan wawancara kepada beberapa peserta pelatihan dari peserta pelatihan teknik las, pengolahan hasil pertanian , automotif, dan peserta pelatihan menjahit.

1. Dana

a) Penjadwalan Program

Didalam menjalankan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK kabupaten Aceh Selatan, yang menjadi hambatan paling utama dalam proses peningkatan skill pengangguran adalah keterbatasannya sumber dana atau anggaran. Sebagaimana yang disebutkan dalam wawancara bersama bapak Bulman, selaku kepala BLK Aceh Selatan, ia mengutarakan bahwa :

*“Penjadwal dalam program pelatihan untuk peningkatan skill pengangguran itu ditentukan berdasarkan dana APBN, jadi kami melaksanakannya tergantung berapa paket yang diberikan”.*⁷⁶

Hal yang sama juga di jelaskan oleh ibu raihah, selaku instruktur kejuruan garmen apparel yaitu bahwa :

*“Kendala nya si banyak dek ya, salah satunya itu ialah mereka selesai mengikuti pelatihan mereka tidak memiliki modal untuk menunjang karirnya, sehingga Setelah memiliki skill dari BLK mereka ingin membuka usaha sendiri, tapi untuk memulai usaha itu kan butuh modal yang tidak sedikit, dan disini juga kurang pabrik-pabrik yang bisa menampung hasil yang kami berikan”.*⁷⁷

Dari hasil wawancara diatas dapat kita simpulkan bahwa banyak peserta selesai pelatihan tidak dapat bekerja karna tidak memiliki dana untuk memulai usahanya serta kurangnya perusahaan-perusahaan sehingga tidak ada lapangan kerja untuk menampung skill yang telah mereka dapatkan dari Balai Latihan

⁷⁶ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, ST. Pada tanggal 15 juni 2023

⁷⁷ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, safriati, pada tanggal 19 juni 2023.

Kerja Aceh Selatan.

b) Kegiatan

Sebagaimana hasil wawancara bersama bapak syahrizal, selaku pelatih kejuruan automotif, ia mengutarakan bahwa :

*“Kalo untuk kendala bagiatan kegitan sih tidak ada menurut saya ya, karna Walaupun peralatan kurang upgrade namun bukan berarti terkendala di kegitan”.*⁷⁸

Hal yang sama juga dikatakan oleh saudara jery, salah satu peserta kejuruan teknik Las, ia mengutarakan bahwa :

*“kalo kendala dalam kegitan setau kami tidak ada si, cuman peralatan nya aja sedikit lama dan kurang upgrade”.*⁷⁹

c) Sarana dan Prasarana

Sebagaimana yang disebutkan dalam wawancara bersama saudara Muhyannuddin, salah satu peserta pelatihan kejuruan teknis las, ia mengatakan bahwa :

*“Kendala yang saya alami yaitu kurangnya peralatan praktek dan pelatihnya hanya satu orang”.*⁸⁰

Kemudian saudara fakruddin, salah satu peserta teknik listrik mengatakan bahwa:

*“Kendala yang saya dapat selama mengikuti pelatihan itu selain peralatan juga jarak dari rumah ke BLK itu sangat jauh karena saya tinggal di seubadeh, Asrama ada disediakan oleh BLK tapi kurang kalo untuk menampung seluruh peserta”.*⁸¹

Kemudian hal yang lain dikatakan oleh saudara Ulul Azmi , ia mengatakan bahwa :

⁷⁸ Hasil wawancara dengan instruktur kejuruan automotif, syahrizal, pada tanggal 15 juni 2023.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Jery, pada tanggal 22 juni 2023.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhyannuddin, pada tanggal 22 juni 2023.

⁸¹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, fakruddin, pada tanggal 22 juni 2023.

*“Kendalanya si ga ada kalau masalah jarak biar jauh kalau memang niatnya cari ilmu ga masalah tapi biar dekat kalau tidak ada niat terasa jauh juga itu”.*⁸²

Kemudian wawancara kepada peserta pelatihan menjahit diantaranya saudari Nur Hayati, ia mengatakan bahwa :

*“Kendalanya kalau dibilang jarak tidak juga karena dekat si, ada motor juga jadi bisa lah untuk mengikuti pelatihan dengan tepat waktu”.*⁸³

Hal yang sama juga dikatakan oleh saudari Ria Khuljannah , ia mengatakan bahwa :

*“Kendalanya paling di ketika melaksanakan ujian kompetensi kami kekurangan mesin pinggir, sehingga dengan waktu juga terbatas kami harus menyelesaikan jahitan sedangkan kami harus mengantri di mesinnya ini karena kurang”.*⁸⁴

Hal yang lain dikatakan oleh safriati terkait dengan kendala yang dialami pada saat mengikuti pelatihan, ia mengatakan bahwa :

*“Kendalanya tidak banyak AC diruangan biasa panas sekali dan mesin pinggirnya sedikit sehingga waktu kami mengikuti ujian agak susah karna harus mengantri sedangkan kami harus berburu dengan waktu. kalau bisa ditambah mesin pinggirnya”.*⁸⁵

Kemudian wawancara kepada peserta pelatihan tata rias diantaranya saudari Safitra, ia mengatakan bahwa :

*“kendalanya itu jarak dan peralatannya juga kurang upgrade”*⁸⁶

Hal yang sama juga dikatakan oleh saudari Nirmalasari, ia mengatakan bahwa:

“kendala yang biasa saya dapatkan seperti peralatan yang kurang

⁸² Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Ulul Azmi, pada tanggal 22 juni 2023.

⁸³ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Nur Hayati, pada tanggal 19 juni 2023.

⁸⁴ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Ria Khuljannah, pada tanggal 19 juni 2023.

⁸⁵ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Safriati, pada tanggal 19 juni 2023.

⁸⁶ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Safitra, pada tanggal 19 juni 2023.

lengkap

yang bisa menunjang pelatihan.”⁸⁷

Kemudian wawancara kepada peserta pelatihan otomotif diantaranya saudara jery, ia mengatakan bahwa :

“kendalanya yaitu kurangnya peralatan praktek kemudian motor yang digunakan tidak mengikuti perkembangan”.⁸⁸

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak syahrizal, selaku instruktur kejuruan otomotif ia mengatakan bahwa :

“Kendala yang dialami baik peserta maupun para instruktur yaitu kurangnya peralatan praktek seperti yang ada di kejuruan otomotif ini bahkan ada peralatan yang digunakn para peserta itu peralatan yang saya bawa sendiri ditambah lagi motor yang digunakan praktek sudah tua dan tidak mengikuti perkembangan”.⁸⁹



Gambar 4.4 kondisi pelatihan teknik Las

Kemudian Bapak Bulman, selaku Kepala BLK mengatakan bahwa :

“Kendala yang dialami bagi peserta itu mungkin jarak yang jauh karna Blk Aceh Selatan ini sendiri jauh dari pusat kota dan kendalanya juga itu”.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kendala

⁸⁷ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Nirmalasari, pada tanggal 20 juni 2023.

⁸⁸ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Jery, pada tanggal 20 juni 2023

⁸⁹ Hasil wawancara dengan instruktur kejuruan automotif, syahrizal, pada tanggal 15 juni 2023.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, pada tanggal 15 juni 2023.

yang dialami para peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan ialah kurang atau minimnya fasilitas sarana prasarana.

2. Lapangan Kerja.

Didalam menjalankan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK kabupaten Aceh Selatan, lapangan kerja juga termasuk yang menjadi hambatan dalam proses mempergunakan skill yang telah didapatkan dari Balai Latihan Kerja karena keterbatasannya lapangan kerja yang ada di daerah tersebut.

a. Alumni Pelatihan

Alumni pelatihan adalah peserta yang telah lulus mengikuti pelatihan sesuai dengan kejuruannya masing-masing di BLK Aceh Selatan, dan telah mempunyai skill untuk dapat bekerja. Namun demikian masih banyak alumni BLK yang belum menemukan tempat untuk bekerja dikarenakan dengan kendala kurangnya lapangan kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam wawancara bersama ibuk Nur Askin, salah satu alumni peserta kejuruan Garmen Apparel (menjahit) ia mengatakan bahwa:

*“Kendala kami tidak dapat bekerja juga karna tidak adanya lapangan Kerja, jadinya kami tidak tau harus bekerja dimana”.*⁹¹

Kemudian saudara Muhyannuddin, alumni peserta kejuruan Teknik Las juga mengatakan:

*“Ya, kendala nya lagi sehingga banyak dari kami yang tidak bekerja itu ialah kurangnya lapangan pekerjaan di daerah kita, makanya tidak tau mau kerja dimana, dan kalo buka usaha sendiri itu butuh modal yang banyak”.*⁹²

Kemudian hal itu dikuatkan oleh bapak Bulman Muda Sidi, ST. Ia

⁹¹ Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Nur Askin, pada tanggal 14 juni 2023.

⁹² Hasil wawancara dengan peserta pelatihan, Muhyannuddin, pada tanggal 22 juni 2023

mengatakan bahwa ;

“Benar nak, kendala peserta yang telah mempunyai skill namun tidak dapat bekerja itu salah satunya adalah kurangnya lapangan kerja di daerah kita, sehingga tidak ada yang menampung peserta peserta yang telah mengikuti pelatihan dari BLK.”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kendala alumni pelatihan masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan itu adalah tidak ada tempat untuk menampung skill mereka atau kurangnya Lapangan Kerja.

⁹³ Hasil wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja, Bulman Muda Sidi, pada tanggal 15 juni 2023.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang Peran Balai Latihan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Skill Pengangguran Di Kabupaten Aceh Selatan maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Balai Latihan Kerja Aceh Selatan memberikan pelatihan yang membantu peserta meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, namun belum maksimal dalam meningkatkan keterampilan para penganggur. Ukuran keberhasilan yang peneliti gunakan adalah jumlah lulusan yang telah bekerja dalam satu tahun terakhir berjumlah 82 (43%) dan yang menganggur berjumlah 110 (57%) dari total peserta sebanyak 192 orang.
2. Kendala yang dialami oleh peserta dari Balai Latihan Kerja Aceh Selatan dalam upaya peningkatan Skill yaitu sumber dana atau anggaran, sarana dan prasarana pelatihan, lapangan kerja yang tidak mencukupi, jangka waktu pelatihan yang masih kurang.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, untuk meningkatkan pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Aceh Selatan dengan tujuan meningkatkan Skill ketenagakerjaan, maka peneliti mengajukan beberapa usulan:

Program pelatihan kerja dapat didukung oleh pemerintah dengan menambah dan memperluas bangunan Asrama sebagai tempat tinggal bagi peserta yang berada jauh dari lokasi Balai Latihan Kerja sehingga memudahkan seluruh

peserta didik mendapatkan ilmu. Tujuannya agar sasaran yang akan dijangkau lebih merata dan dapat memudahkan untuk peserta pelatihan yang tidak memiliki kendaraan.

Dan untuk para peserta pelatihan diharapkan agar setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) ini dapat mengaplikasikan ilmu atau skillnya yang telah di peroleh dan dapat membuka usaha sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agnes M. Panjaitan, *“Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi,”* Skripsi (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2016).
- Ahmad, Z. Dan Taylor, *D Commitment to Independence by Internal Auditor: the effects of role Ambiguty and role Conflict Manajerial Auditing Journal*, Vol.7, No. 3, 2009 pp. 792
- Ami Ade Maesyarrah *analisis efektifitas peran balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi islam* (skripsi mahasiswa 2018) hlm 22
- Anggito albi dan johan setiawan, 2018. *Metode penelitian kualitatif jawa barat*: cv jejak..h.7-9
- Arfandi Ananda, *peran pemerintah dalam pembangunan desa* <http://fandisos.blogspot.com/2013/01/peran-pemerintah-dalam-pembangunan-desa.html?m=1> (diakses pada 24 september 2021)
- Arnod augina M. *teknik pemeriksaan data pada penelitian kualitatif dibidang kesehatan masyarakat* JURNAL ilmiah kesehatan masyarakat vol 12 edisi 3 2020 hlm: 148-150
- Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber manusia*, (Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2015). Hlm 141
- David Berry *pokok-pokok pikiran dalam sosiologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995) hlm 99.
- Deibby K. A Pangkey. *Peran kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan Di desa Tateli satu kecamatan mandolang kabupaten minahasa*, (manado: UNSRAT). Hlm 5
- Fahrani Yurzain, jumiati, *efektifitas uptd balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di uptd BLK kabupaten padang pariaman*. (jurnal mahasiswa ilmu administrasi publik, volume 1, No. 4, 2019), hlm 12-13
- Herman Arisandi, *Buku pintar Pemikiran Tokoh-tokoh Sosiologi dari Klasik sampai Modern*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), hlm 131

Irawan dan suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: yogyakarta, 2007), h. 101

Lexi j. Moleong, *metodelogi penelitian kualitatif* (bandung: remaja Rosdakarya, 2000) h.8

Made Arista Prayudi, “teori peran dan konsep Expectation-gan fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa” *Jurnal ekonomi dan Keuangan* Vol 2, No 4, (2018), hlm 452.

Mamik, *metode kualitatif*, zifatama publisher 2015 h.115

Moh, Nazir. *Metode penelitian*. (Jakarta: Galia Indonesia. 1998), hlm 212

Munir Fuady, *Teori-Teori Dalam Sosiologi Hukum*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2011), Hlm 191

Nur sayidah, *metodelogi penelitian disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian* (Jawa timur: zifatawa jawara, 2018) hlm 143

Palindangan, jeni. Dan Abu Bakar, *analisis pengaruh tingkat pertumbuhan ekonomi dan indeks pembangunan manusia(IPM) terhadap tingkat pengangguran di kabupaten mimika*

Sadono Sukino, *ekonomi makro teori pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011)

Septian wulandari, “clustering kecamatan dikota bandung Berdasarkan indikator jumlah penduduk dengan menggunakan Algoritma K-means,” seminar nasional riset dan teknologi (SEMNAS RISTEK) (2020): 128

Sugiyono, *metodelogi Penelitian Kombinasi : Mix Method*, (Bandung. PT. Alfabet, 2015) hlm 300

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung; Alfabeta, CV)

Sukino sadono, *Ekonomi makro teori pengantar, edisi ketiga* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 355.

Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, *Pengaruh pelatihan dan pembinaan dalam menumbuhkan jiwa wirausaha mitra binaan PT. (persero) pelabuhan Indonesia 1 cabang Dumai*, *Jurnal Kependudukan Padjajaran*, Vol. 10, juli 2008, hlm 158.

Syamsir, torang, *Organisasi dan Manajemen (perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi)*, (bandung : Alfabeta, 2014). Hlm 86.

Tommy Suprpto, *pengantar teori dan manajemen komunikasi*, MedPres,

Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hlm 135.

Trisnawati, *Peran Balai Latihan Kerja Terhadap penyediaan sumber daya manusia di desa tanju kecamatan manggelawa kabupaten dompu*. (skripsi mahasiswa ilmu administrasi publik Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022).

Widarto, *Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*. (Yogyakarta: Paramitra Publishing. 2011). Hlm 17.

Zainuddin Maliki, *Rekonstuksi Teori Sosial Modern*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm 98-112.

Peraturan perundang-undangan

Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017, Bab 1 Pasal 1.

Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017, *Standar Balai Latihan Kerja*, https://jdih.kemnaker.go.id/Data_Puu/Permen_8_2017.Pdf. (Diakses 05/Juni 2023)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Ketentuan Umum Pasal 1, Ayat 1.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor.06/men/III/2006).

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Rumusan Masalah 1:

Bagaimana pengembangan skill peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Aceh Selatan.

1. Bagaimana cara merekrut peserta pelatihan dan bagaimana cara menentukan bakal calon peserta dan masyarakat?
2. Berapa jumlah peserta pelatihan yang akan diterima setiap tahun?
3. Bagaimana pelayanan yang diberikan Balai Latihan Kerja (BLK) Aceh Selatan?
4. Berapa rata-rata jumlah peserta yang lulus pertahunnya?
5. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada memberikan modal kepada peserta yang telah mengikuti pelatihan?
6. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada melakukan pendataan langsung kepada peserta yang telah mengikuti pelatihan?
7. Bagaimana alumni Balai Latihan Kerja (BLK) mengaplikasikan kemampuannya dalam masyarakat/
8. Sumber daya apa saja yang digunakan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam peningkatan skill pengangguran?
9. Siapa yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK)?
10. Bagaimana pengaturan jadwal dalam pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK)?

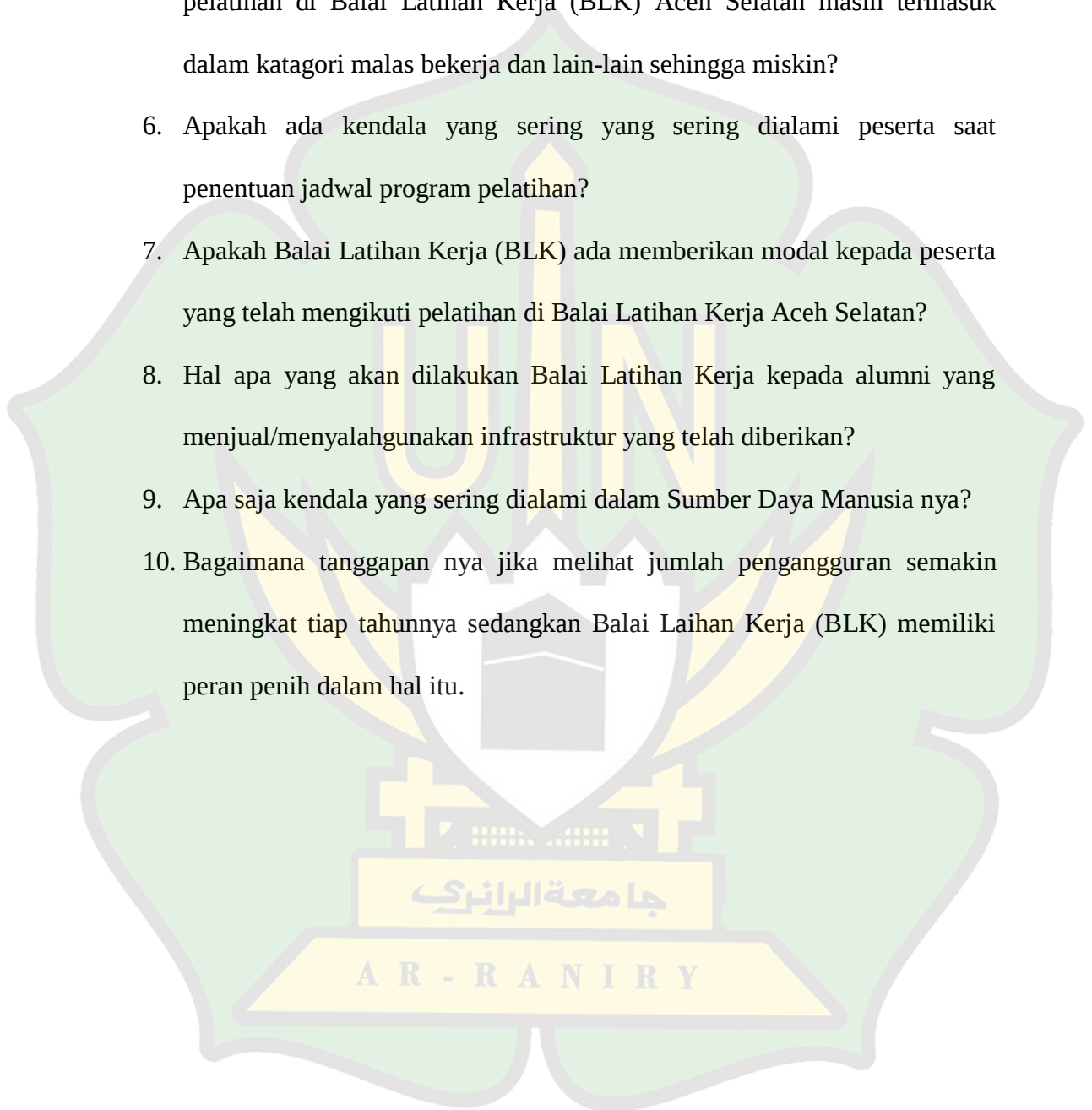
11. Berapa kali dalam 1 tahun Balai Latihan Kerja (BLK) membuka penerimaan peserta pelatihan?
12. Berapa jumlah peserta yang diterima oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dalam satu tahap penerimaan?
13. Bagaimana kriteria pendidikan yang diterima oleh Balai Latihan Kerja (BLK) untuk mengikuti pelatihan?
14. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada menyarankan lapangan pekerjaan setelah pelatihan?
15. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada memperkenalkan bertemu langsung dengan perusahaan tertentu?
16. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada menyediakan tempat kerja setelah melaksanakan pelatihan?

Rumusan Masalah 2:

Bagaimana kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam upaya peningkatan skill pengangguran di Kabupaten Aceh Selatan.

1. Bagaimana hambatan yang sering dialami Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menyelenggarakan pelatihan?
2. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) menyediakan fasilitas yang dipakai untuk melakukan program pelatihan?
3. Apakah ada kerja sama antara Balai Latihan Kerja (BLK) dengan alumni pelatihan?
4. Apakah program yang dilakukan Balai Latihan Kerja (BLK) bisa mengatasi masalah pengangguran atau tidak?

5. Bagaimana upaya Balai Latihan Kerja (BLK) Jika memang alumni peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Aceh Selatan masih termasuk dalam katagori malas bekerja dan lain-lain sehingga miskin?
6. Apakah ada kendala yang sering yang sering dialami peserta saat penentuan jadwal program pelatihan?
7. Apakah Balai Latihan Kerja (BLK) ada memberikan modal kepada peserta yang telah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Aceh Selatan?
8. Hal apa yang akan dilakukan Balai Latihan Kerja kepada alumni yang menjual/menyalahgunakan infrastruktur yang telah diberikan?
9. Apa saja kendala yang sering dialami dalam Sumber Daya Manusia nya?
10. Bagaimana tanggapan nya jika melihat jumlah pengangguran semakin meningkat tiap tahunnya sedangkan Balai Laihan Kerja (BLK) memiliki peran penih dalam hal itu.



Lampiran 2 Surat Keputusan Bimbingan



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 558/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2023

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang

- a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian mawarjannah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan surat keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan.

Mengingat

- 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengabdian Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 14 Tahun 2022, tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;
- 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 44 tahun 2022 tentang perubahan PMA nomor 12 tahun 2022 tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
- 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendirian, Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depdiknas;
- 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KM.05/2011, tentang Peraturan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Institute Pemerintah yang Menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
- 11. Peraturan Direktur Jenderal Perencanaan nomor PER-50/PI/2007 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Perencanaan Negara Dalam Pejak (PNBP) oleh Badan Kerja Instansi Pemerintah yang Menetapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
- 12. DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 023.04.2.42.925/2023, Tanggal 30 September 2022.

Memperhatikan

Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara, pada tanggal **07 Februari 2023**

MEMUTUKAN

Menetapkan

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

KESATU

Menunjuk dan mengangkat saudara :

1. Dr. Muslim Zamrudin, M.Si	Sebagai pembimbing I
2. Dedi Supriadi, S.H., LL.M	Sebagai pembimbing II

Untuk membimbing skripsi :

Nama	: Nurul Aida
NIM	: 190802134
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Judul	: Peran Balai Latihan Kerja dalam Upaya Mengurangi Pengangguran di Aceh Selatan

KEDUA

Segala pembahasan yang diikutkan oleh surat keputusan ini dihekan pada DIPA Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sesuai dengan peraturan undangan yang berlaku.

KETIGA

Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Dibuatkan di Banda Aceh
 01 Maret 2023
 DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL
 DAN ILMU PEMERINTAHAN



Terselamatkan

- 1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
- 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dipakainya dan dilaksanakan;
- 4. Yang bersangkutan;

AR - RANIRY

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3 Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1148/Un.08/FISIP. I/PP.00.9/06/2023
 Lamp : -
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala BLK
2. pegawai bidang penyelenggara
3. pegawai bidang teknis
4. pegawai bidang instruktur
5. peserta pelatihan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Nurul Aida / 190802134**
 Semester/Jurusan : **VIII / Ilmu Administrasi Negara**
 Alamat sekarang : **Tungkop**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Peran balai latihan kerja (BLK) dalam upaya peningkatan skill pengangguran di Aceh Selatan.*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 Juni 2023
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,



Berlaku sampai : 29 November
 2023

Eka Januar, M.Soc.Sc.



Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
UPTD - BALAI LATIHAN KERJA
 Jln. Tapaktuan - Medan Km. 30 Kode Pos. 23771 Jambo Manyang - Kecamatan Kluet Utara

Nomor 560 / **13** / VI/2023
 Lampiran -

Kotafajar, **14** Juni 2023
 Kepada Yth
 Dekan FISIP UIN Ar-Raniry
 Banda Aceh

Di -
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor B-1148/Un.08.FISIP.LPP/009/06/2023 perihal Penelitian Ilmiah untuk kepentingan penulisan Skripsi kepada Mahasiswa:

Nama	Nurul Aida
NIM	190802134
Semester	VIII (delapan)
Jurusan	Ilmu Administrasi negara
Judul Skripsi	Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Upaya Peningkatan Skill Pengangguran di Aceh Selatan

Benar nama tersebut diatas telah melakukan Penelitian Ilmiah Studi di Balai Latihan Kerja (BLK) Aceh Selatan sesuai dengan judul penelitian yang sudah ditentukan dan diharapkan data tersebut dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya kami diucapkan terimakasih.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KEPALA
 BALAI LATIHAN KERJA
 ACEH SELATAN



BULMAS MUDA SIDI ST
 Nip. 19680512 200801 1 002

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

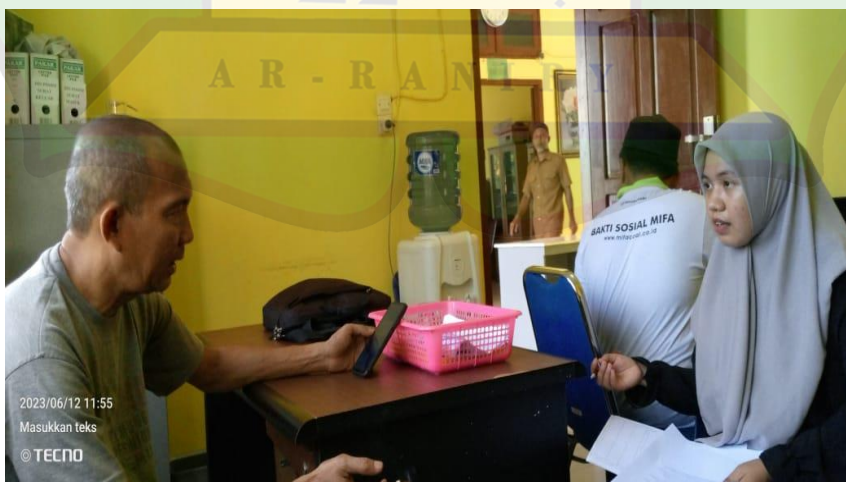
1. Wawancara dengan kepala Balai Latihan Kerja Aceh Selatan



2. Wawancara dengan Bidang Penyelenggara



3. Wawancara dengan Instruktur



4. Wawancara dengan Peserta Pelatihan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama : Nurul Aida

Tempat Tanggal Lahir : Jambo manyang, 15 April 2001

Nomor Handphone : 082317537873

Alamat : jambo Manyang, Kecamatan Kluet Utara, Kab. Aceh Selatan.

Email : 190802134@student.ar-raniry.ac.id

Pendidikan

Sekolah Dasar : SDN Jambo Manyang

Sekolah Menengah pertama : Madrasah Tsanawiyah Darul Aitami Aceh Selatan

Sekolah Menengah Atas : Madrasah Aliyah Darul Aitami Aceh Selatan

Sertifikat

Ma'had Jamiah : B | 2020 | Ma'had Jamiah

TOEFL : . | 2022 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry

TOAFL : 403 | 2022 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry

1komputer : B | 2023 | ICT UIN Ar-Raniry

Magang : A -| 2022 | BPSDM Aceh

Banda Aceh, 19 Juni 2023

Nurul Aida
NIM.190802134

