

**STRATEGI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KETERAMPILAN BAGI PENCARI KERJA
(Studi Kasus: UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)**

Skripsi

Oleh

Nur Ofiqoh

2256011005



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

STRATEGI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KETERAMPILAN BAGI PENCARI KERJA (STUDI KASUS: UPTD BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

Nur Ofiqoh

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi program pelatihan, serta mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peserta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi program pelatihan berbasis kompetensi telah berjalan dengan cukup baik, yang dapat dilihat dari pencapaian tujuan pelaksanaan kegiatan serta kesesuaian antara kebutuhan peserta dengan permintaan pasar kerja. Dengan ini terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan program yang meliputi ketersediaan fasilitas dan program pelatihan. Sedangkan faktor penghambatnya terdiri dari keterbatasan instruktur atau tenaga pengajar serta minimnya kerja sama antara perusahaan dengan mitra. Selain itu, program pelatihan juga sangat berdampak positif terhadap peserta, yaitu meningkatkan keterampilan serta kesiapan dalam memasuki pasar kerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pelatihan Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pengangguran.

ABSTRACT

STRATEGIES FOR COMPETENCY-BASED TRAINING PROGRAMS TO ENHANCE SKILLS FOR JOB SEEKERS (CASE STUDY: UPTD VOCATIONAL TRAINING CENTER BANDAR LAMPUNG

Oleh

Nur Ofiqoh

This study aims to identify the strategies implemented at the Vocational Training Center in the delivery of competency-based training, analyze the supporting factors and barriers in the implementation of training program strategies, and determine the impact of the training program on participants. This study employs a qualitative method using a case study approach, utilizing data collection techniques such as interviews, observations, and documentation. In this regard, the research results indicate that the competency-based training program strategies have been implemented quite effectively, as evidenced by the achievement of program objectives and the alignment between participants' needs and labor market demands. Several supporting factors in program implementation include the availability of facilities and training programs, while the constraining factors consist of a shortage of instructors or teaching staff and limited collaboration between companies and partners. Furthermore, the training program has had a very positive impact on participants, namely by enhancing their skills and readiness to enter the labor market.

Keywords: Employment, Job Training, Competency-Based Training, Unemployment.

**STRATEGI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KETERAMPILAN BAGI PENCARI KERJA
(Studi Kasus: UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)**

Oleh

Nur Ofiqoh

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA SOSIOLOGI

Pada

Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG

2026

Judul Skripsi : **STRATEGI PROGRAM PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KETERAMPILAN BAGI
PENCARI KERJA (Studi Kasus: UPTD Balai
Latihan Kerja Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Nur Ofiqoh**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2256011005**

Jurusan : **Sosiologi**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**


Dra. Anita Damayantie, M.H.


2. **Ketua Jurusan Sosiologi**


Dr. Bartoven Vivit Nurdin, S.Sos., M.Si

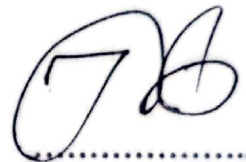
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji
Ketua

: **Dra. Anita Damayantie., M.H.**



Penguji
Bukan Pembimbing : **Junaidi. S.Pd., M.Sos.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal., S.Sos., M.Si
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 April 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 23 April 2026

Yang membuat pernyataan,



Nur Ofiqoh
2256011005

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Nur Ofiqoh. Lahir di Bandar Lampung, 14 Juli 2004. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Dari pasangan Bapak Habudin dan Ibu Murtalena. Penulis menempuh pendidikan di Taman Kanak-kanak Al- Khairiyah Bandar Lampung lulus pada tahun 2010, Kemudian dilanjutkan bersekolah di SDN 2

Kampung Baru Bandar Lampung lulus pada tahun 2016, Kemudian dilanjutkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019, Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 13 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2022. Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui seleksi penerimaan Seleksi Mandiri Universitas Lampung (SIMANILA). Selama perkuliahan penulis aktif dalam kegiatan kemahasiswaan sebagai anggota LPM Republika Fisip, Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Unit Kegiatan Mahasiswa Penelitian (UKM-P), serta Forum Studi Pengembangan Islam (FSPI) Universitas Lampung. Penulis mengikuti kegiatan seperti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I pada tahun 2025 selama 40 hari di Desa Buyut Utara, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung tengah, Provinsi Lampung.

MOTO

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah kamu bersedih hati, padahal kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”

(Surat Ali Imran Ayat 139)

MOTO

“Ya Allah, sungguh aku memohon kepada mu ilmu yang bermanfaat, rezeki yang halal, dan amal yang diterima.”

(HR. Ibnu Majah)

" Kelemahan terbesar kita adalah menyerah. Cara paling pasti untuk berhasil Adalah mencoba sekali lagi"

(Thomas Alva Edison)

“Pendidikan mengubah diriku menjadi perempuan yang penuh pemikiran, menguatkan langkahku, dan mengajarkanku untuk tidak menyerah dalam meraih impian”

PERSEMBAHAN

Puji syukur aku panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan RidhoNya sehingga saya mampu menyelesaikan karya kecilku ini yang kupersembahkan untuk orang-orang yang saya banggakan dan sayangi:

Kedua orang tuaku

Bapak Habudin

Dan Ibu Murtalena

Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji

Dra. Anita Damayantie, M.H. dan Junaidi, S.Pd., M.Sos

Adik Tersayang

Afgan Wildan Kamal

Almamaterku

Keluarga Besar Sosiologi Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

Hidupku penuh syukur karena selalu dipenuhi dengan doa-doa Terhebat dari kedua orang tua, serta kasih sayang dan motivasi. Saya sangat berterimakasih atas segala pengorbanan, perjuangan, doa serta seluruh motivasi hidup yang selalu di berikan. Semoga Allah SWT mengizinkan saya untuk membahagiakan kedua orang tua saya, dan selalu membalas kebaikan kalian semua.

SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, tuhan yang maha pengasih, maha penyayang, telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya. Serta kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan kebenaran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul **“Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Keterampilan bagi Pencari Kerja (Studi Kasus UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung ”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosiologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, motivasi, bimbingan, saran serta kritik dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur pada kesempatan kali ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. sebagai Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr Anna Gustina Zainal., S.Sos., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, beserta staf yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama di perkuliahan.

3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A, Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Ibu Dra Anita Damayantie., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu penulis memberikan saran, dan ketersediannya untuk memberikan arahan, bimbingan dan masukan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Junaidi, S.Pd., M.Sos. Selaku Dosen Pembahas Skripsi. Terima kasih telah mengoreksi, membimbing dan memberikan masukan, kritikan dan saran serta arahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan, dan kemudahan dalam menjalani hidup
7. Bapak Fuad Abdulgani, S.Sos., M.A., Selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih banyak atas bimbingan selama perkuliahan, arahan ilmu dan judul skripsi yang telah disarankan, serta atas saran yang diberikan selama saya menjadi mahasiswa di Jurusan Sosiologi. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki serta kemudahan dalam menjalani hidup.
8. Segenap jajaran Dosen dan Civitas Akademik Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta dengan senang hati membina dan membuka jalan kepada penulis untuk mendalami Ilmu Sosiologi dan Politik selama menempuh perkuliahan

9. Seluruh Dosen dan Karyawan yang bertugas di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang selama ini telah memberikan ilmu dan bantuan secara teknis maupun administratif yang diberikan kepada Penulis selama menyelesaikan studi.
10. Kepada Kedua Orang Tua, yang telah memberikan segalanya kepada penulis hingga tahap ini. Tiada kata dan perbuatan yang dapat membalas kebaikan mereka, sejak kecil mengurus penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hingga sampai dapat mencapai tahap ini. Semoga kedepannya penulis dapat menjadi individu yang memberikan ilmu, manfaat dan kebahagiaan bagi setiap orang dan berguna di masyarakat. Serta mampu menjadi contoh dan kebanggaan bagi keluarga.
11. Teman- teman Jurusan Sosiologi Angkatan 2022 yang telah banyak memberikan ilmu, kenangan, pengalaman, cerita, cinta dan banyak hal lainnya selama perjalanan perkuliahan yang penulis alami dari awal hingga bertemu di Gedung Serba Guna (GSG) unila pada proses wisuda nanti. Semoga pertemanan dan tali silaturahmi tetap terjalin ke depannya, walaupun kita tidak dalam ruangan yang sama seperti perkuliahan dahulu.
12. Adik dan saudaraku, Afgan Wildan Kamal, Figo, Qilla, Bang Iqbal, Bang Herza Tetehtutun, Mutia, Kakak Arin, Kakak Fia, Adik Rara, Adik Syafa, Bang Naufal, Bang Hafiz, Nabil, Adik Dira dan segenap saudaraku terimakasih untuk kesempatan dan dukungannya selama penulis menjalani masa perkuliahan.
13. Segenap sahabat sepanjang menjalani pendidikan, Riska Khoirunnisa, Tsania, Intan, Dwi citra, Tika, terimakasih untuk seluruh bantuan dari segi apapun selama proses pendidikan, untuk selalu ada kesempatan membantuku, mendukungku,

memberikan saran canda tawa, suka duka yang kita ciptakan bersama mewarnai hari yang melelahkan, terimakasih untuk berjuang keras bersama demi cita-cita kita masing-masing.

14. Sahabat-sahabatku Kober Fisib, Cindi Aprilia, Regita Cahyani, Avril, Valen, Sherly Margaretha, Tara Falensia, dan Khorirahma, terimakasih karena selalu mendukung, membantu dan memberikan pengalaman senang maupun sedih, cerita perkuliahan yang akan selalu dikenang kemanapun terima kasih sudah menemani ku selama menempuh perjalanan kuliah hingga penulisan skripsi ini, kalian spesial.
15. Teman dari Organisasi DPM Unila, Khoirunnisa, Fransiska, Rintan, Dea, Fathur, Bela, Sabrina, Adinda, Desvita, Sofia, dan semua teman-teman, pada adin dan ginda yang telah menemani selama saya bergabung kegiatan di organisasi DPM, dan terimakasih sudah memberikan pengalaman baru, teman baru dan kegiatan yang seru semasa perkuliahan.
16. Untuk teman-temanku Lembaga Pers Mahasiswa Fisip Unila, Dita, Rahma, dan lainnya terima kasih telah memberikan pengalaman baru kegiatan yang seru, menjadi anggota reporter, semasa penulis menjalani perkuliahan di Universitas Lampung.
17. Untuk teman-temanku yang saya kenal di FSPI, Riyama, Fatiya, Nofi, Salsabila, mba mustika, mba ajeng dan lainnya, terima kasih untuk pengalaman baik di kegiatan organisasi.
18. Untuk Teman-teman seperjuangan magang di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, Diva, Kamila, Sherly, Febri, Bernadus, Oliv, Aldo, Joy, dan teman lainnya. Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, bantuan serta

memberikan pengalaman yang banyak semasa menjalani magang yang penuh suka dan cita, semoga kita bisa sukses bersama.

19. Untuk Bapak dan Ibu di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, Ibu Yuri, Bu Rahma, Bu Sri, Bu Juniarti, Pak Gambreng, Bu Lusi, Bu Elis, Pak Rahmat, Pak Bayu, Bu Khoris, Bu Eli, dan semua. Terima kasih atas bantuan dan bimbingan selama saya melaksanakan 5 bulan magang di Disnaker, sudah saling mengenal, memberikan pengalaman sampai selesai.
20. Tetangga Kosanku, mas FK, terimakasih telah menjadi tetangga sebelah kamar, dan menjadi salah satu penyemangatku mengerjakan skripsi karena kalian suka belajar juga dan baik.
21. Bapak Lurah, Kepala Dusun, Kasi beserta Kaur, Bu Titin, Mas Rio, Mas Angga, Mba Widya, Bude jagung, serta para warga dan anak sekolah di Desa Buyut Utara, tempat KKN saya terimakasih untuk segala dukungan, perhatian, dan suka duka yang kita lalui bersama, menjadi pelipur laraku selama 40 hari KKN di Desa Buyut Utara, saya berterimakasih kepada Allah SWT dan pihak BPKKN Unila yang sudah mempertemukan kita hingga saling mengenal dan menjalin saudara. Terima kasih untuk segala pengalaman dan kegiatan masyarakat yang saya dapatkan dan rasakan semasa KKN Unila di Buyut Utara, Kecamatan Gunung Sugih, Lampung Tengah.
22. Teman seperjuangan KKN Desa Buyut Utara Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, Siti Nurhasanah, Zahra Permata, Masagus, Yoga, dan Adnan Dwi Putra, terima kasih kepada selaku teman semasa KKN, yang telah menemani saya selama 40 hari KKN Desa menjadi teman tidur saya dalam satu posko suka, duka, canda tawa selama di Desa Buyut Utara Kecamatan Gunung Sugih, Lampung Tengah. Dan terima kasih kepada Bu Lurah dan Bapak Lurah yang telah

menyediakan tempat KKN selama 40 hari, Para Bude Petani, Anak-anak Desa Buyut Utara Lampung Tengah dan seluruh warga yang memberi pengalaman tak terlupakan, yang hingga detik ini silaturahmi masih terjalin erat. Sekali lagi terima kasih.

23. Untuk diri saya sendiri, saya mengucapkan terima kasih atas segala perjuangan, kesabaran dan keteguhan selama ini menempuh pendidikan hingga gelar sarjana. Terima kasih karena tidak pernah menyerah, terus bertahan dan kuat di tengah rasa lelah, menangis dan berbagai tantangan selama pendidikan dan segala gejolak kehidupan. Semoga untuk kedepannya selalu diberikan kemudahan untuk melangkah ketahap kehidupan selanjutnya menjadi manusia yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara amin.
24. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
25. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara, para mahasiswa, akademisi, pihak lainnya terutama bagi penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung,

2026

Nur Ofiqoh

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Konsep Strategi.....	12
2.1.1 Tipe Tipe Strategi	13
2.1.2 Fungsi Strategi	14
2.1.3 Indikator Strategi	15
2.2 Tinjauan Program	17
2.1.2 Pengertian Program	17
2.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi	18
2.3.1 Pengertian Pelatihan	18
2.3.2 Pelatihan Berbasis kompetensi	19
2.4 Keterampilan Kerja.....	21
2.4.1 Jenis Keterampilan Kerja	21
2.4.2 Indikator Keterampilan Kerja	22
2.4.3 Faktor Keterampilan Kerja.....	22
2.5 Faktor Pendukung Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	23
2.5.1 Faktor Penghambat Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	23

2.9	Penelitian Terdahulu	29
2.10	Kerangka Berpikir	32
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Lokasi Penelitian	36
3.3	Fokus Penelitian.....	36
3.4	Informan Penelitian.....	37
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7	Teknik Analisis Data	42
3.8	Teknik Keabsahan Data	43
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		45
4.1	Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (UPTD BLK).....	45
4.1.1	Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.....	47
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi	47
4.1.3	Sarana dan Prasarana Pelatihan	49
4.2	Gambaran Umum Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	50
4.2.1	Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)	50
4.2.2	Tujuan dan Sasaran	50
4.2.3	Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	50
4.2.4	Persyaratan Peserta Pelatihan	51
4.2.5	Jenis- Jenis Kejuruan	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Profil Informan	54
5.2	Hasil Penelitian.....	59
5.2.1	Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi	60
5.3.1	Faktor Pendukung Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan Kerja.....	79
5.4.1	Faktor Penghambat Pelatihan	92
5.5.1	Dampak Program Pelatihan.....	106

5.6	Pembahasan	116
5.6.1	Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	116
5.6.2	Faktor Pendukung Pelatihan	121
5.6.3	Faktor Penghambat Program Pelatihan	124
5.6.4	Dampak Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	126
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		129
6.1	Kesimpulan.....	129
6.2	Saran Penelitian	130
DAFTAR PUSTAKA		132
LAMPIRAN.....		136

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2. Narasumber penelitian.....	38
Tabel 3. Jumlah Peserta Pelatihan	51
Tabel 4. Informan Penelitian	59
Tabel 5. Tujuan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi	60
Tabel 6 Jumlah Peserta yang Mengikuti Pemagangan	65
Tabel 7. Hasil Observasi Tujuan Program Pelatihan.....	66
Tabel 8 Indikator Tindakan Program Pelatihan.....	68
Tabel 9. Observasi hasil penelitian tindakan program pelatihan	72
Tabel 10 Indikator Lingkungan Program Pelatihan (PBK).....	74
Tabel 11 Hasil observasi lingkungan program pelatihan	78
Tabel 12. Indikator dukungan organisasi program pelatihan	80
Tabel 13. Hasil observasi faktor pendukung (Dukungan organisasi program pelatihan).	84
Tabel 14. Indikator fasilitas dan pengembangan program pelatihan	86
Tabel 15. Observasi fasilitas dan pengembangan program pelatihan	91
Tabel 16. Indikator keterbatasan sumber daya manusia dan instruktur.....	93
Tabel 17. Observasi keterbatasan sumber daya dan instruktur.....	97
Tabel 18 Indikator kurangnya mitra dalam memberikan pelatihan	99
Tabel 19. hasil observasi kurangnya mitra dalam memberikan pelatihan	102
Tabel 20. Kesempatan Peserta Praktik Kerja di Industri.....	103
Tabel 21 Hasil observasi mendapatkan kesempatan magang.....	106
Tabel 22. Indikator Memperbaiki Kinerja Peserta	108
Tabel 23. Hasil observasi meningkatkan kinerja peserta	111
Tabel 24. Indikator meningkatkan keahlian para karyawan	112
Tabel 25. Hasil observasi keahlian para karyawan	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Tabel Lowongan Kerja dan Penempatan Kerja Pada Provinsi Lampung	3
Gambar 2. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).....	6
Gambar 3. Kerangka Berfikir 2.10	34
Gambar 4. Gedung Baru UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung.....	45
Gambar 5. Struktur Organisasi UPTD BLK Bandar Lampung.....	49
Gambar 6. pedoman penyusunan program dan materi pelatihan berbasis kompetensi (PBK).....	66
Gambar 7. Hasil Penelitian.....	72
Gambar 8. Program Pelatihan.....	78
Gambar 9. Dokumentasi kunjungan kerja	84
Gambar 10. Fasilitas pengembangan program pelatihan.....	91
Gambar 11. Dokumentasi Hasil Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan setelah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa baik sebagai pemenuhan kebutuhan sendiri dan bagi masyarakat. Sehingga berguna bagi diri sendiri maupun masyarakat luas. Dalam hal ini tenaga kerja sangat penting sebagai sumber daya utama yang memastikan kegiatan kerja tersebut dapat berjalan dengan baik dan optimal sesuai dengan instansi kerja tersebut ((Trixie et al., 2023)

Pada saat ini masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang kompleks, dimana mutu yang dimiliki masih terbilang rendah, dapat ditinjau dari pendidikan maupun keahlian serta keterampilan. Meskipun perusahaan membuka kesempatan kerja namun seringkali lowongan kerja tersebut cukup sulit dalam menyerap pencari kerja karena kriteria yang diharapkan masih belum terpenuhi dengan kemampuan calon tenaga kerja. Hal ini yang menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran secara kumulatif terus mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah formal. Maka dari itu permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi perhatian dari berbagai kalangan pihak seperti pemerintah, lembaga pendidikan maupun masyarakat (Fairus, 2020).

Pengangguran menjadi suatu isu yang kompleks, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tekanan demografis yang disebabkan karena jumlah dan komposisi tenaga kerja yang besar, sehingga terjadinya peningkatan pengangguran yang cukup tinggi. Selain itu peningkatan pengangguran ini dapat disebabkan oleh minimnya ketersediaan lapangan kerja yang masih sedikit daripada pencari kerja,

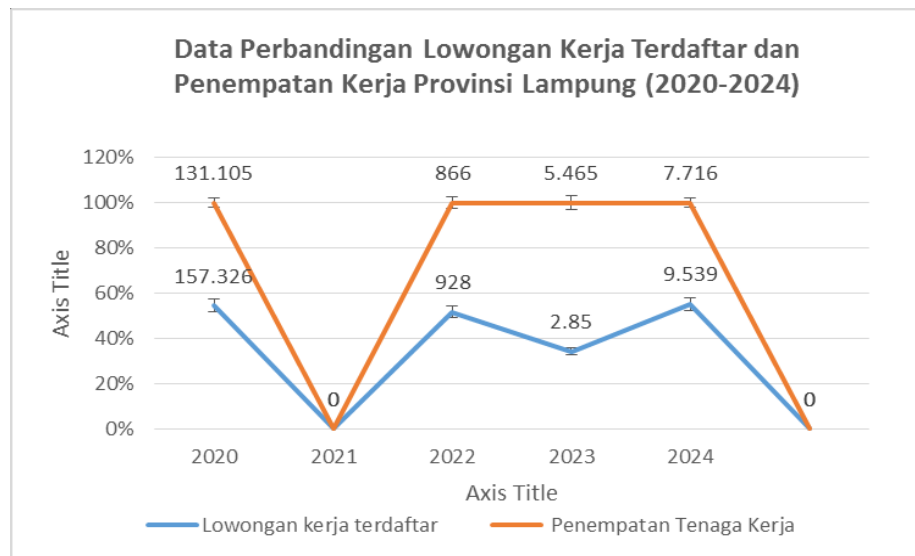
ketidaksesuaian pada keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan pasar juga sangat berpengaruh dalam memperoleh pekerjaan termasuk pada masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) serta minimnya informasi pekerjaan.

Berdasarkan data BPS, lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia mengalami penurunan. Pada tahun 2024 tercatat sekitar 909 ribu pencari kerja yang telah terdaftar, terdiri dari 479 ribu laki-laki dan 430 ribu perempuan. Akan tetapi, lowongan kerja yang tersedia terdapat sebanyak 630 ribu saja.

Hal ini menandakan bahwa terdapat sekitar 279 ribu pencari kerja yang belum terserap. Pada tahun sebelumnya, jumlah pencari kerja menjadi lebih buruk terdapat sekitar 1,98 juta pencari kerja terdaftar, dan hanya tersedia 216 ribu lowongan pekerjaan, dengan sekitar 1,6 juta tenaga kerja tidak terserap oleh pasar kerja dalam negeri (Yonatan, 2025). Berdasarkan hal tersebut, ketimpangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan tidak hanya terjadi di tingkat nasional, melainkan juga terjadi di setiap provinsi, terutama di Provinsi Lampung.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2024, lowongan pekerjaan di Provinsi Lampung terdapat sekitar 9.539 ribu, sedangkan penempatan tenaga kerja sebanyak 7.716 ribu yang tersedia. Dari data tersebut disimpulkan bahwa masih banyak pencari kerja yang belum memiliki pekerjaan, dari sekitar 1.823 orang pencari kerja yang belum bisa mendapatkan pekerjaan, ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah lowongan pekerjaan dan orang yang membutuhkan pekerjaan.

Gambar 1. Data Tabel Lowongan Kerja dan Penempatan Kerja Pada Provinsi Lampung



Sumber: *Diolah BPS (2024), Lowongan Kerja Terdaftar Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja, Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin*

Hal ini menunjukkan bahwa masalah pengangguran tidak hanya disebabkan karena kurangnya keterampilan, tetapi juga minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Semakin meningkatnya pertumbuhan penduduk maka akan semakin sedikit lapangan pekerjaan yang ada, disebabkan karena beberapa masyarakat melakukan migrasi ke kota lain untuk memperoleh pekerjaan, oleh karena itu, lapangan pekerjaan harus mulai di tingkatkan kembali oleh pemerintah, Dengan demikian lapangan pekerjaan sangat penting dalam menempatkan masyarakat pada posisi utama di pembangunan serta dapat menjadi sumber pendapatan bagi masyarakat dalam suatu negara (Fikri & Gopar, n.d.).

Selain itu, perluasan pekerjaan sangat penting dalam mendukung pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata secara material dan spiritual. Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam proses pembangunan nasional, jika kualitas tenaga kerja pada suatu negara terutama provinsi rendah maka pembangunan ekonomi akan terhambat. Dibuktikan dengan adanya penurunan pendidikan dan pengetahuan kerja. Pembangunan nasional membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memperhatikan latar belakang pendidikan, tetapi juga keterampilan yang mampu memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Diketahui bahwa, Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk usia produktif yang menempati pada (usia 15-64 tahun) lebih besar, Sedangkan penduduk tidak produktif berada pada (usia dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun). Oleh karena itu, sekitar 64% dari populasi Indonesia adalah penduduk usia produktif (Bappenas, 2017 dalam Febria et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif yang dimiliki dalam suatu negara terutama pada wilayah Provinsi Lampung telah memasuki masa demografi yang dimana penduduk usia produktif ini jauh lebih besar daripada usia nonproduktif.

Keadaan tersebut menjadi kesempatan dalam menciptakan produktifitas pada Provinsi Lampung, akan tetapi, jika masyarakat memiliki tingkat pendidikan dan pengetahuan yang rendah serta minimnya keterampilan yang kurang sesuai dengan kebutuhan industri atau pasar kerja ini akan menimbulkan masalah baru yaitu peningkatan jumlah pengangguran yang ada.

Dari segi pembangunan ekonomi sangat membutuhkan adanya tenaga kerja yang terampil dengan kata lain pendidikan keterampilan adalah pondasi penting dalam keberhasilan ekonomi. Menurut Schumaker, pendidikan merupakan sumber daya yang sangat penting dimiliki setiap orang dan terbesar. Suatu keunggulan yang sangat dibutuhkan dibandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Dalam hal ini usia produktif sangat mempengaruhi angkatan kerja sebagai penggerak dari perekonomian negara (Ayi Najmul Hidayat & Nana Ismelani, 2023). Angkatan kerja diharapkan mampu memberikan dampak positif berupa peningkatan kegiatan ekonomi yang nantinya akan menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Angkatan kerja terdiri dari kategori usia kerja, baik yang sedang bekerja maupun yang mencari pekerjaan. Selain itu tenaga kerja terdiri dari tiga golongan yaitu tenaga kerja terdidik, terlatih dan tenaga kerja tidak terdidik, tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemahiran dalam suatu bidang tertentu. Kemampuan ini diperoleh melalui sekolah formal dan nonformal, seperti dokter, guru dan lainnya. dan tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dari pengalaman kerja dengan cara berlatih secara berulang- ulang hingga akhirnya mampu menguasai keterampilan

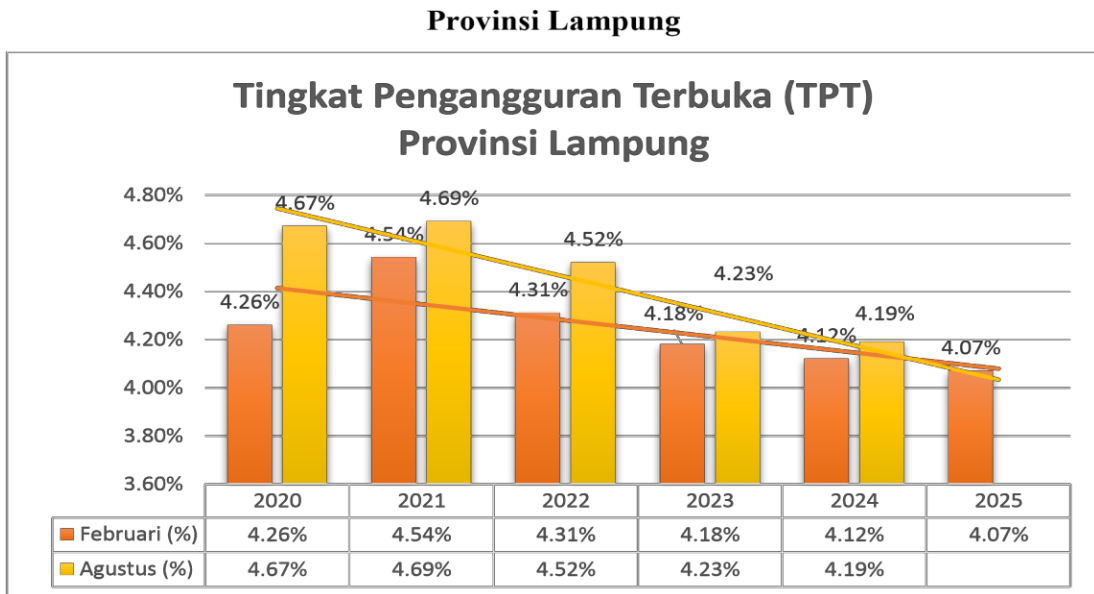
tersebut. dan yang terakhir, tenaga kerja yang tidak terdidik atau tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya menggunakan tenaga saja.

Dari ketiga kelompok tersebut, sebagian orang bekerja di bidang formal dan sebagian lagi bekerja di bidang non formal. Angkatan kerja merupakan penduduk yang secara ekonomi dapat memproduksi barang dan jasa, ini termasuk dengan mereka yang tidak bekerja tetapi bersedia bekerja, sedangkan penduduk bekerja adalah penduduk yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan serta keuntungan paling sedikit dalam setiap bulan (United Nations, 1962 dalam Adriyanto et al., 2020).

Jumlah angkatan kerja di Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan laju pertumbuhan penduduk yang menurun, hal ini disebabkan karena angka kelahiran yang lebih cepat dari pada penurunan angka kematian. Peningkatan jumlah penduduk pada tiap tahunnya dapat menyebabkan terjadinya perubahan tidak hanya pada struktur umur namun mengubah dalam sistem pekerjaan yang ada.

Pada saat ini banyaknya pekerjaan yang mengalami perubahan seperti permintaan tenaga kerja, kesempatan lapangan pekerjaan dan dinamika dunia kerja, beberapa pekerjaan beralih pada penggunaan teknologi dengan mengakses melalui suatu aplikasi sebagai contoh sistem pengarsipan yang biasanya dikerjakan oleh tenaga kerja manusia beralih dengan penggunaan aplikasi sistem pengarsipan (Srikandi). Perubahan mekanisme pada suatu pekerjaan tentu akan menyebabkan perbedaan dalam kualifikasi kerja. Dalam hal ini akan berlaku pada perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi.

Gambar 2. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)



Sumber: Data Tingkat Pengangguran (BPS Provinsi Lampung, 2020-2025)

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat pengangguran yang terdapat di Provinsi Lampung mengalami peningkatan dari tahun 2020-2021 yang disebabkan oleh adanya wabah Covid 19 yang melanda serta kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), di tahun 2022-2023 diperkirakan menurun sekitar 0,29%, Pada tahun 2024-2025, terjadi penurunan sebesar 0,04% berdasarkan perhitungan pada bulan Februari. Provinsi Lampung memiliki sekitar 70,04 juta orang yang bekerja, dan diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan penduduk yang mengalami migrasi dari wilayah perdesaan ke perkotaan, dengan status telah memiliki pekerjaan dan yang lain belum.

Angka pencari kerja meningkat secara bertahap yang disebabkan karena populasi yang terus meningkat di Indonesia. Kondisi ini menjelaskan bahwa saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya Provinsi Lampung masih rendah, banyak sekali tenaga kerja yang tidak bekerja karena belum memenuhi bidang tersebut dan akhirnya mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang yang diminati sehingga beberapa masyarakat di Provinsi Lampung mengalami pengangguran. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat pengangguran ini bermula dari kurangnya lapangan pekerjaan dan minimnya keterampilan yang dimiliki para pencari kerja pada setiap wilayah terutama pada Provinsi Lampung (Maesyarah, 2018).

Data menunjukkan bahwa terdapat sejumlah orang yang belum mendapatkan pekerjaan dan sebagian orang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Dari beberapa faktor penyebab peningkatan pengangguran disebabkan kurangnya keterampilan yang ada, hal ini dibutuhkan adanya peranan pemerintah dalam menyediakan sarana dan pengelolaan kebijakan sehingga masyarakat dapat bekerja sesuai dengan bidang yang mereka inginkan.

Berdasarkan dengan peraturan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pada pasal 4 tentang ketenagakerjaan dimana menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan kesempatan kerja yang merata serta memberikan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan (Ainurosida & Sekarsari, 2025). hal ini menjelaskan bahwa pemerintah memiliki peran penting dalam menyediakan sarana pelatihan serta pengembangan keterampilan kerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja pada Provinsi Lampung. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja adalah membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai tempat proses pelatihan tenaga kerja bagi peserta pelatihan agar dapat menguasai dan memperoleh keterampilan pada bidang tertentu dalam memasuki pasar kerja serta dapat menjadi wisausaha dengan mendirikan usaha sendiri, dengan adanya tempat pelatihan ini angkatan kerja terutama pencari kerja dapat mengembangkan produktifitas kerjanya agar dapat meningkatkan kesejahteraannya (Ismi,2020).

Selain itu, Balai Latihan Kerja dapat menyalurkan para peserta pelatihan sebagai bagian dari pencari kerja ke dalam dunia pekerjaan untuk memperoleh kerja, biasanya BLK bekerja sama dengan perusahaan maupun instansi dalam menyalurkan lulusan pelatihan. seperti peserta pelatihan jurusan otomotif dapat diarahkan pada perusahaan manufaktur yang membutuhkan tenaga teknisi. Dengan adanya Balai Latihan Kerja ini dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran.

Tingkat pengangguran pada Provinsi Lampung diharapkan dapat dengan cepat harus segera untuk diatasi karena banyaknya pengangguran ini akan menimbulkan efek negatif dan kurangnya kompeten pada pencari kerja. Maka dari itu pemerintah Provinsi Lampung menyediakan pelatihan dalam meningkatkan

keterampilan dan memberikan kesempatan kerja bagi para pencari kerja. Pelatihan keterampilan ini dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para pencari kerja. Pelatihan ini juga telah diselenggarakan terutama di Provinsi Lampung.

Pemerintah Provinsi Lampung juga membentuk UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) sejak tahun 1985, sekitar 40 tahun BLK masih berdiri dengan salah satu alasan agar dapat mengurangi masalah pengangguran yang ada di Provinsi Lampung. Dengan pelaksanaan program kejuruan yang terdiri dari TIK (Teknologi Informasi dan Komputer), Bismen, *Fashion* Teknologi Pelatihan, Garmen Apparel, Teknik pengelasan, Pariwisata, Otomotif, dan Teknik Listrik. Dari beberapa program pelatihan ini program yang dipilih dalam penelitian yaitu pelatihan menjahit atau garmen apparel. Karena program ini dapat memberikan peluang bagi masyarakat untuk membuka lapangan kerja sendiri terutama kaum perempuan dan mampu menurunkan tingkat pengangguran yang ada. Diketahui bahwa jumlah angkatan kerja menurut survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan februari 2025 terdapat sekitar 5.085,87 ribu orang, dan naik 41,83 ribu orang dibanding februari 2024.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurun sebesar 0,35 persen poin. Pada Provinsi Lampung ini penduduk yang bekerja pada februari Tahun 2025 terdapat sebanyak 4.879,06 ribu orang, dengan naik 42,73 ribu orang. Mayoritas penyerapan tenaga kerja pada bidang pertanian, kehutanan dan perikanan sebanyak 2.291,00 ribu orang. Hal ini, menjelaskan bahwa dari data tersebut Provinsi Lampung masih banyak angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan dan kurangnya penyerapan kerja dalam pekerjaan formal. Dengan ini Balai Latihan Kerja memberikan kegiatan pelatihan agar pencari kerja dapat meningkatkan produktifitas dan mampu berdaya saing dalam dunia kerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2025).

Fungsi utama dari Balai Latihan Kerja Bandar Lampung yaitu merancang kegiatan pelatihan dan pengembangan program pelatihan serta pelaksanaan pendidikan tenaga kerja beserta uji kompetensi, Selain itu adanya pemasaran hasil pelatihan, menyediakan sarana informasi serta mengelola administrasi ketatausahaan. Tujuan dari fungsi ini berfokus pada upaya dari strategi dalam peningkatan keterampilan kompetensi bagi pencari kerja.

Terdapat syarat dalam mengikuti kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung seperti usia 17 tahun telah lulus minimal Sekolah Menengah Pertama (SMP), fotokopi ijazah atau nilai hasil ujian, dan fotokopi KTP. Setelah peserta lulus uji kompetensi, akan diberikan sertifikat kompetensi (BNSP).

Selain itu, Balai Latihan Kerja menyediakan fasilitas pendukung dalam kegiatan pelatihan ini seperti buku pembelajaran, konsumsi, perlengkapan pelatihan, pakaian praktik, asuransi dan sertifikat pelatihan. Dengan sarana dan fasilitas dari program yang diberikan dari Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung diharapkan dapat mengembangkan kompetensi para pencari kerja sebagai pendorong dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.

Program pelatihan ini masih berjalan sebagai salah satu peran pemerintah dalam menangani permasalahan pengangguran dengan cara-e pemberian kegiatan pelatihan agar para pencari kerja memiliki produktifitas yang baik dan lebih mengenal keterampilan yang diperlukan sebelum memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti program pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja, dalam penelitian terdahulu sebelumnya lebih meneliti terkait dengan implementasi atau pelaksanaan pelatihan yang berdampak pada peningkatan kualitas tenaga kerja, namun dari beberapa penelitian terdahulu belum membahas faktor pendorong dan penghambat serta dampak yang dirasakan pada para alumni maupun pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan.

Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian tentang Strategi Program Berbasis Kompetensi dalam upaya meningkatkan keterampilan bagi para pencari kerja, dengan Studi Kasus di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan teori struktural fungsional untuk menjelaskan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sebuah lembaga sosial yang berperan dalam menjaga keseimbangan dengan memberikan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para pencari kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan Balai Latihan Kerja dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi, apa saja faktor penghambat dan pendukung program pelatihan, serta bagaimana dampak dari pelaksanaan program pelatihan tersebut bagi pencari kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi program pelatihan kerja berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK)?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pencari kerja?
3. Bagaimana dampak pelaksanaan program pelatihan (PBK) dan penyaluran kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung guna meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi pencari kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Dapat menganalisis strategi yang diterapkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi sebagai upaya peningkatan keterampilan bagi pencari kerja.
2. Dapat mengidentifikasi faktor- faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja (BLK).
3. Mendeskripsikan terkait dampak dari pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi sebagai peningkatan keterampilan serta kesiapan kerja bagi para peserta pelatihan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, perspektif serta menjadi sumber referensi terkait strategi yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja dengan membentuk program pelatihan berbasis kompetensi serta pengembangan keterampilan kerja.

1. Manfaat Praktis

A) Bagi Balai Latihan Kerja (BLK)

Penelitian ini memberikan manfaat kepada Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai acuan bahan evaluasi agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan berbasis kompetensi.

B) Bagi Pencari Kerja

Penelitian ini dapat memberikan wawasan terhadap pencari kerja terkait dengan manfaat dan tantangan yang ada saat mengikuti program pelatihan kerja sehingga peserta dapat mengevaluasi pelaksanaan pelatihan serta menggali potensi diri dalam pelatihan kerja tersebut.

2. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dengan melengkapi kajian yang berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia dan dapat memberikan sumber referensi bagi para peneliti selanjutnya terkait dengan masalah pengangguran, tenaga kerja serta program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Strategi

Secara umum, strategi adalah proses perencanaan atau langkah yang dilakukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan agar dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Dapat diartikan bahwa strategi memiliki penyusunan yang dilakukan secara efektif dalam proses menempuh suatu tujuan tertentu. dengan memastikan apakah tindakan yang dilakukan dapat berdampak positif dan menyesuaikan waktu serta tempatnya. Strategi dapat digunakan dalam berbagai konteks, sejalan dengan itu, tujuan strategi berfokus dalam mempertahankan atau mencapai suatu tujuan dalam lingkungan (Ryan Restu Prasasongko & Mudji Kuswinarno, 2024).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata strategi diartikan sebagai rencana yang ingin dilakukan dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang dimaksud sebagai ‘‘*the art of the general*’’ atau seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan. Strategi merupakan alat yang digunakan dalam mencapai tujuan dari suatu program dengan jangka panjang, program tindak lanjut maupun prioritas sumber daya, dalam hal ini diperlukan adanya suatu upaya bagaimana dapat mencapai tujuan tersebut (Fatkhia, 2015).

Menurut Pearce dan Robinson (2008:2) menyatakan bahwa strategi merupakan suatu rencana yang berskala besar, dengan mengarah pada masa depan agar dapat berinteraksi dengan situasi persaingan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan, menurut David (2010:18) menjelaskan bahwa strategi merupakan sarana bersama yang mempunyai tujuan masa panjang yang hendak dicapai (Lapod, 2016).

Menurut Freeman dan Gilbert, Jr (1995) konsep strategi terdapat dua perspektif yaitu:

1. Pada perspektif yang pertama, bahwa strategi digunakan dalam program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan melakukan implementasi misinya.
2. Perspektif yang kedua, strategi dapat diartikan sebagai tanggapan atau jawaban dalam organisasi dalam lingkungan sepanjang waktu. Pada setiap organisasi pasti mempunyai strategi meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit (Tampi et al., 2018).
3. Strategi ini berkaitan dengan pendekatan secara keseluruhan yang dimana di dalamnya terdiri dari gagasan, perencanaan, dan eksekusi dari sebuah kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Strategi ini dijalankan dengan koordinasi tim kerja, mempunyai tema dalam menetapkan faktor pendukungnya agar dapat menyesuaikan prinsip- prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam anggaran.

Strategi yang tepat dapat berpeluang mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. dalam hal ini, diperlukan perencanaan yang baik dari berbagai potensi yang digunakan sebagai pendukung pelaksanaan strategi tersebut (Aulya, 2022).

2.1.1 Tipe Tipe Strategi

Terdapat beberapa strategi yang digunakan dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mudiono et al., 2023). Menurut Jack Kooten (1991:81), tipe- tipe strategi meliputi:

- A. *Corporate strategy* (Strategi Organisasi) Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai serta inisiatif- inisiatif strategi yang baru. Adanya batasan yang diperlukan yaitu mengenai apa yang dilakukan dan untuk siapa
- B. *Program strategy* (Strategi Program)
Strategi ini memberikan perhatian pada implikasi- implikasi strategi dari program tertentu. Seperti apa dampaknya dari suatu program tersebut dan sasaran organisasi
- C. *Resource support strategy* (Strategi Pendukung sumber daya)
Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada sumber daya esensial

yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya ini dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi dan sebagainya.

D. *Institutional strategi* (Strategi Kelembagaan)

Strategi institusional berfokus pada pengembangan kemampuan organisasi dalam melaksanakan inisiatif- inisiatif strategi, strategi yang dijalankan pada sektor pemerintah dalam membuat strategi agar dapat tercapai tujuan dimasa depan.

2.1.2 Fungsi Strategi

Pada dasarnya kegunaan strategi adalah berusaha agar keputusan maupun perencanaan langkah- langkah dalam bisnis yang dapat disusun dapat diimplementasikan dengan tepat. Terdapat beberapa fungsi penting yang dilakukan sebagai berikut:

1. Membicarakan tujuan yang ingin dicapai oleh orang lain.
2. Menghubungkan kekuatan organisasi dengan kesempatan yang ada di sekitarnya.
3. Menggunakan keberhasilan masa lalu untuk melihat peluang baru.
4. Meningkatkan penggunaan sumber daya dengan hasil yang lebih besar dari sebelumnya (Jayanti, 2022)

Dalam hal ini, setiap pembentukan organisasi, lembaga maupun kegiatan lain diperlukan adanya strategi yang baik dalam mengambil keputusan. Dengan ini jika strategi tidak dilakukan secara baik maka akan berdampak negatif terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut (Aulya, 2022). Dalam hal ini, strategi merupakan suatu alat yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan dapat bersaing seiring dengan faktor eksternal dan internal suatu kegiatan maupun organisasi tersebut (Rizki, 2018).

Maka dari itu, Penelitian ini membahas adanya suatu strategi yang dimana terdapat masalah banyaknya angkatan kerja terutama dari lulusan sekolah belum memperoleh pekerjaan yang disebabkan oleh minimnya kemampuan dan keterampilan pada suatu bidang yang diminati, dengan ini diperlukan suatu strategi yang berperan sebagai upaya dalam meningkatkan para pencari kerja untuk dapat

memperoleh pelatihan sebagai dasar dalam mengevaluasi dan berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang telah disediakan melalui pemerintah di Balai Latihan Kerja pada Provinsi Lampung.

2.1.3 Indikator Strategi

Menurut Geoff Mulgan (2009:19), strategi pemerintahan terdapat 5 indikator seperti *Purposes* (Tujuan), *Environment* (Lingkungan), *Direction* (Pengarahan), *Action* (Tindakan), *Learning* (Pembelajaran). Dari komponen tersebut mempunyai unsur politik yang kuat, yang tidak hanya dapat membuat suatu kebijakan melainkan menjalankan kepentingan pemerintahan. dari teori dan komponen yang dijelaskan oleh mulgan, mulgan menilai terdapat dua sumber daya utama yang diperlukan dalam proses desain dan implementasinya, diantaranya yaitu *power* (kekuasaan) dan *knowledge* (ilmu pengetahuan).

Dari beberapa indikator strategi Geoff Mulgan (2009:19), penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dapat mendukung penelitian, yang terdiri dari: (Siringoringo, 2022).

1. *Purposes* (Tujuan), merupakan suatu yang diharapkan dapat dicapai setelah melakukan suatu usaha atau kegiatan melalui tahapan dan tingkatan, tujuan yang progresif dan berjenjang, dengan sub indikatornya misi dan kemampuan. Penelitian ini mengacu pada indikator tujuan dalam melihat sejauh mana pelatihan (PBK) di UPTD BLK Bandar Lampung.
 - A. Misi, berkaitan dengan tujuan dalam melaksanakan program pelatihan (PBK) yang diadakan di UPTD BLK Bandar Lampung. dengan sub indikator ini, dapat mengetahui bagaimana program (PBK) dibentuk dalam upaya meningkatkan keterampilan, mengembangkan kualitas SDM, dan memperluas kesempatan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.
 - B. Kemampuan
Sub indikator kemampuan digunakan dalam melihat sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun pengetahuan peserta sehingga mereka mempunyai kesiapan kerja, baik memasuki kerja dan usaha mandiri.

2. *Action* (Tindakan), suatu perbuatan yang terdapat tanggapan dari hasil pengamatan yang menghasilkan persepsi. Saat seseorang melihat sesuatu atau mendengarkan sesuatu, Pada bagian ini terdiri dari tiga indikator yaitu *external situation*, *device* (perangkat yang digunakan), dan *decission making* (pengambilan) sub indikatornya adalah situasi eksternal dan perangkat.

Pada penelitian ini, indikator tindakan digunakan sebagai alat dalam melihat bagaimana strategi program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang dijalankan dari UPTD BLK Bandar Lampung untuk meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja.

Terdapat beberapa sub indikator yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Situasi eksternal, menunjukkan keadaan yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan program (PBK), misalnya. Kebutuhan tenaga kerja dan perkembangan dunia industri yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pelatihan.
 2. Penyebaran informasi dan sosialisasi program pelatihan, yaitu upaya yang dilaksanakan oleh pihak BLK dalam memberikan informasi kepada masyarakat mengenai adanya program pelatihan PBK.
 3. Proses pendaftaran peserta pelatihan, merupakan tahapan yang harus dilakukan oleh calon peserta dalam mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh BLK.
3. Lingkungan (*Environment*), menjelaskan bahwa indikator lingkungan dapat diukur dari *changes in ambient conditions* (perubahan yang terjadi pada kondisi sekitar), dan *change of human health* (perubahan pada kesehatan manusia). Perubahan ini tidak hanya dari kondisi fisik melainkan perubahan lingkungan sosial dan ekonomi dengan kebutuhan pasar kerja yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan (PBK). Beberapa sub indikator dari lingkungan yang digunakan dalam melihat bagaimana perubahan kondisi lingkungan dalam pelaksanaan program pelatihan (PBK).
 1. Perubahan kondisi lingkungan sekitar (*Changes in ambient conditions*), ini ditunjukkan dari adanya penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha atau industri dan pasar kerja, serta dinamika dan fleksibilitas

jenis pelatihan yang diadakan dari BLK.

2. Perubahan terhadap kondisi kesehatan manusia (*Change of human health*), ini bertujuan mengukur bagaimana program pelatihan memperhatikan aspek keselamatan dan keamanan peserta dalam pelatihan. Namun sebagian hasil penelitian aspek keselamatan dijelaskan pada dampak pelatihan.

Dari beberapa indikator strategi menurut Geoff Mulgan, dapat disimpulkan bahwa strategi program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja telah dianalisis melalui tiga komponen utama yaitu tujuan (*purposes*), tindakan (*action*), dan lingkungan (*environment*). Dari ketiga indikator tersebut digunakan sebagai analisis bagaimana tujuan program pelatihan dirancang, bagaimana dapat mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan sebagai upaya dalam meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja.

2.2 Tinjauan Program

2.1.2 Pengertian Program

Program adalah serangkaian aktivitas yang telah direncanakan sebelum dilakukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa program merupakan rencana dalam asas serta usaha yang ingin dijalankan. Program juga dapat diartikan sebagai bentuk kegiatan yang terencana, dalam hal ini program terdiri dari pernyataan yang berisi kesimpulan dari tujuan dan harapan yang berhubungan dengan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Wholey, et.al (1994:41), menjelaskan bahwa program dapat didefinisikan sebagai seperangkat sumber daya dan kegiatan yang menuju pada satu atau lebih tujuan bersama. Dalam suatu program biasanya terdiri dari beberapa tahapan seperti perencanaan, persiapan, dan desain maupun rencana. Pelaksanaan program memerlukan adanya target dalam mencapai tujuan dan dapat memberikan dampak.

Terdapat beberapa pengelolaan dalam program yang terdiri dari:

A. Perencanaan Program

Perencanaan program merupakan suatu rancangan yang dilakukan secara matang. Menurut Nawawi, H (2003:29-30) Perencanaan program adalah proses menentukan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar keberhasilan suatu kegiatan. Dengan demikian, perencanaan program adalah proses memilih kegiatan, apa yang harus dilakukan, kapan dan bagaimana melakukannya.

B. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan adalah kelanjutan dari perencanaan program. Menurut Abdul Rohman Nurfaal dalam skripsinya (2014:37), menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan terdapat beberapa tahapan yaitu tahapan lanjut seperti tahapan perencanaan, pelaksanaan yang dimana sebagai upaya dalam mewujudkan perencanaan dan dalam wujud kegiatan.

C. Evaluasi Program

Evaluasi program adalah analisis program dengan mempertimbangkan hasil dan tujuan untuk membantu pelaksanaannya. Tujuan dari evaluasi yaitu untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil dan berdampak dari program. Pada tahapan evaluasi program terdapat kegiatan yang dijalankan secara sistematis mulai dari tahap pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data sebagai bahan dalam pengambilan keputusan

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi program dapat diartikan sebagai proses yang terus berjalan secara sistematis dalam pengumpulan informasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan dan pembuatan program selanjutnya (Firdaus & Dra. Kapti Asiatun, 2019). Dalam hal ini, program pelatihan kerja termasuk kedalam evaluasi dikarenakan ingin mengetahui dampak dari pelaksanaan program latihan dan dampak yang dialami bagi masyarakat terutama pada para calon pencari kerja dari mulai lulusan sarjana hingga sekolah menengah, dapat disimpulkan bahwa suatu program yang dilaksanakan sesuai dengan rancangan, penyusunan, dan pelaksanaan dengan melihat banyaknya angka ketenagakerjaan yang semakin meningkat suatu program pelatihan kerja tersebut.

2.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan sikap, pengetahuan, dan tingkah laku untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman dalam mencapai kinerja yang efektif. Pelatihan dapat meningkatkan kualitas diri dan bermanfaat bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang mencari pekerjaan (Resty, 2017). Pelatihan berfokus pada proses transformasi ilmu pengetahuan dan pengembangan

kemampuan secara menyeluruh, yang mencakup kemampuan kognitif dan afektif dalam jangka waktu yang cukup lama, bahkan lebih dari satu tahun.

Dalam proses belajar menggunakan adanya materi penjelasan yang disampaikan oleh guru serta pengerjaan tugas yang diberikan dengan ini akan melatih sistem kognitif seseorang dan akhir dari proses belajar adalah penilaian dengan mempertimbangkan apakah orang tersebut dapat memahami apa yang telah dipelajarinya, penilaian yang diberi dapat berupa penghargaan akhir seperti ijazah maupun gelar.

Pelatihan dilakukan melalui pendekatan psikomotor, materi yang dipelajari biasanya berkaitan dengan alur praktik atau lebih jelas pada bidang tersebut, Menurut (Gustiana,2022) sebagian besar pelatihan ini menggunakan materi yang tidak konvensional atau menyimpang, dan diakhiri dengan penilaian kompetensi atau sertifikat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja sebelum mereka berada di dunia kerja. Dengan mengikuti program pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pada peserta untuk dapat siap bersaing dalam dunia kerja maupun membuka usaha secara mandiri.

2.3.2 Pelatihan Berbasis kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah suatu proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tertentu. Kompetensi sendiri merupakan gabungan dari pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang dalam bidang tertentu, yang bisa terlihat dengan jelas melalui cara mereka bekerja di lingkungan kerja.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pada Nomor 6 Tahun 2012 tentang pendanaan sistem pelatihan kerja yang bertujuan menyediakan dana secara adil dan cukup dalam pelaksanaan sistem pelatihan nasional, dari kegiatan pembinaan dan Penyelenggaraan pelatihan kerja, infrastruktur seperti sertifikasi kompetensi dibutuhkan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dalam meningkatkan fasilitas pelatihan, sertifikasi serta pengembangan standar kompetensi pelatihan. Dalam hal ini, disimpulkan bahwa, Pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan cara mengajar dan melatih, dengan tujuan agar peserta pelatihan bisa memenuhi standar kemampuan yang sudah ditentukan.

Dengan demikian, para pencari kerja tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu beradaptasi dalam pekerjaan nyata (Sjofjan, 2019).

Terdapat upaya dalam mengembangkan program pelatihan dengan menggunakan model pengembangan pendidikan yang mengacu pada metode terstruktur, di antaranya:

- 1) Tahap Pelatihan, berfokus terhadap penilaian kebutuhan sebuah instansi dan instruksi yang memuat terkait dengan organisasi, pekerjaan, orang maupun demografi.
- 2) Tahap Latihan serta Pengembangan
Pada fase pelatihan ini, proses pemilihan sarana pelatihan serta pembelajaran yang berlangsung, melakukan sesi pelatihan dan menciptakan kondisi dalam memeliharannya.
- 3) Tahap Evaluasi, Pada tahap ini suatu pelatihan diperlukan adanya pengembangan kinerja, adanya pengujian peserta latihan terlebih dahulu, mengetahui pelatihan yang diadakan, lalu dilakukannya evaluasi latihan agar tercapai suatu tujuan tersebut. (Fatimah, 2020).

Program pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan komprehensif yang meliputi perencanaan hingga evaluasi, dengan fokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. maka pelatihan ini sangat dibutuhkan dalam memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terutama dalam menghadapi era global saat ini seperti revolusi industri 4.0, perubahan iklim dan pandemi. Dalam hal ini, Program pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung, secara umum dirancang untuk menawarkan program- program kejuruan yang bertujuan untuk memberikan pelatihan serta sertifikasi keterampilan pada peserta agar dapat siap kerja (Malik & Ilma, 2024). Beberapa kejuruan pelatihan yang disediakan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung seperti teknologi informasi (TIK), bisnis manajemen (Bisman) dengan sub *garmen apparel, fashion*, pariwisata, otomotif, tata rias, *refrigerator*, dan pengelasan. Dari beberapa program kejuruan tersebut, penelitian ini berfokus pada program pelatihan menjahit. Program menjahit merupakan program yang masih diminati terutama kaum perempuan, dengan mengikuti pelatihan seperti

mengukur bentuk baju, membuat desain, pemotongan kain, menjahit dengan mesin dan bordir. Dengan ini dapat membuka peluang besar karir pada bidang konveksi jahit yang tidak hanya perempuan saja melainkan laki- laki juga dapat mengikuti pelatihan ini.

Program pelatihan dapat memberikan manfaat terutama para pencari kerja dalam meningkatkan produktivitas, mengasah keterampilan, serta meningkatkan kemampuan (Nur et al., 2024). Dalam hal ini, tidak hanya mereka yang menyerap lapangan pekerjaan, melainkan mereka dapat berwirausaha secara mandiri. Ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di indonesia terutama di Kota Bandar Lampung.

2.4 Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang atau bimbingan secara intensif yang dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi dirinya sendiri serta orang lain melalui tindakan- tindakan yang berhubungan dengan keterampilan . Keterampilan kerja adalah latihan keterampilan atau kemampuan dalam melakukan suatu tugas yang baru saja diperoleh pada pelatihan, melalui praktek latihan maupun sebuah pengalaman (Bambang, 2020 dalam Kasyfillah, 2022). Keterampilan kerja juga dapat mempengaruhi penentuan tingkat produktivitas kerja secara signifikan (Pitriyani, 2020). Menurut Undang- Undang No 13 Tahun 2003, menjelaskan bahwa keterampilan berasal dari adanya pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang mampu bersaing dalam dunia kerja, menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.4.1 Jenis Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2018), keterampilan kerja memiliki beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

1. *Basic literacy skill* (kemampuan keterampilan dasar)
Keahlian dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

2. *Technical skill* (keterampilan teknik)
Keahlian secara teknis dalam pembelajaran bidang teknik seperti mengoperasikan *computer* dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal skill* (keterampilan interpersonal)
Keahlian yang dilakukan dengan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat serta bekerja sama tim.
4. *Problem Solving* (penyelesaian masalah)
Keterampilan dalam memecahkan masalah dengan logika dan perasaan.

2.4.1 Indikator Keterampilan Kerja

Dimensi indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dijelaskan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23), dimana terbagi menjadi dua yaitu:

1. Keterampilan intelektual yang terdiri dari kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Keterampilan kepribadian yang terdiri dari, kemampuan mempertahankan diri, kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas serta komitmen terhadap pekerjaan. (Setiyarti, 2020).

2.4.2 Faktor Keterampilan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja, menurut Rachmawati dalam (Nisrina,2017), yaitu:

1. Pengetahuan
Kemampuan seseorang dalam mengetahui objek maupun peristiwa yang sebelumnya belum diketahui, lalu dilakukan pengamatan.
2. Pengalaman
Pengalaman dianggap sebagai alat rekam jejak keterampilan yang dijadikan landasan oleh seseorang untuk mendalami dan berpikir sebelum mengambil tindakan atau keputusan.
3. Keinginan/ motivasi
Seseorang yang didukung untuk bertindak dan berproses dalam mencapai tujuannya hingga berhasil.

2.5 Faktor Pendukung Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Menurut Hasanah (2024), terdapat beberapa faktor dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang terbagi menjadi 3 faktor yaitu:

1. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sangat penting bagi terselenggaranya pelatihan dan pendidikan. Dalam pelaksanaan program pelatihan dibutuhkan dukungan lembaga maupun organisasi agar pelatihan dapat berjalan dengan baik dan optimal seperti kerja sama dengan pihak industri dan perusahaan untuk mendukung keberlanjutan program pelatihan. Jika tidak ada dukungan organisasi, memungkinkan program tersebut kurang berjalan dengan baik.

2. Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan

Fasilitas pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi keberhasilan kegiatan tersebut. Hasil yang baik dan efektif dapat dicapai jika fasilitas yang diberikan memadai. Fasilitas yang baik menciptakan suasana nyaman bagi peserta pelatihan (Hasanah et al., 2024). Dalam penelitian ini, indikator fasilitas digunakan sebagai alat ukur ketersediaan fasilitas peralatan dan sarana yang mendukung pelaksanaan pelatihan seperti ruang pelatihan, peralatan praktik, serta sarana pendukung lain yang sangat diperlukan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik dan efektif.

2.5.1 Faktor Penghambat Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi (PBK), merupakan kondisi dan kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program pelatihan sehingga tujuan program belum dapat tercapai secara optimal, antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia atau Insfrastruktur

Hal ini memperlihatkan bahwa masih banyak lulusan BLK yang tidak bekerja karena dalam program pelatihan di Balai Latihan Kerja kekurangan instruktur atau sumber daya manusia yang memadai sehingga belum adanya perkembangan dalam program berbasis komputer. Hal ini keterbatasan SDM dan instruktur dalam berjalannya pelatihan dapat menjadi salah satu faktor penghambat dari pelatihan yang akhirnya suatu lembaga tersebut memberdayakan instruktur agar pelatihan dapat berjalan dengan baik dan optimal.

2. Kurangnya Mitra dalam Memberikan Pelatihan

Banyaknya lulusan BLK yang tidak bekerja dikarenakan program pelatihan pada Balai Latihan Kerja masih minim pihak yang mampu untuk memberikan dukungan pelatihan. Dalam penelitian ini indikator kurangnya mitra dalam memberikan pelatihan diukur dari sejauh mana kerja sama antara Balai Latihan Kerja dengan pihak industri atau perusahaan dalam mendukung pelatihan. (Nordiansyah et al., 2025).

2.6 Konsep Pencari Kerja

Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang telah bekerja tetapi ingin pindah, baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftar diri kepada pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara langsung melamar kepada pemberi kerja. Menurut Sutomo dalam Rahmawati dan Wiyono (2004), menyatakan bahwa semakin tua umur pencari kerja semakin lama waktu tunggunya, yang artinya umur berpengaruh pada mencari kerja, umur pencari kerja rata-rata 20-29 tahun, karena kebutuhan yang mendesak akhirnya banyak orang mencari pekerjaan. Dalam program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja agar pencari kerja tidak hanya mempelajari teori melainkan latihan kerja agar dapat berdaya saing di pasar kerja.

2.6.1 Jenis Pencari Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik, Pencari kerja terdiri dari beberapa jenis antara lain:

A. Pencari kerja menurut kelompok umur

Pencari kerja merupakan orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk (umur 15 tahun-65 tahun) yang masuk kategori angkatan kerja. Penduduk yang kerja didominasi umur 25-54 tahun yang masuk usia prima. Umur ini biasanya terdapat di negara berkembang dengan tingkat pengangguran yang lebih tinggi.

B. Pencari kerja menurut tingkat pendidikan

Pencari kerja umumnya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dari sumber

daya tenaga kerja. Pendidikan terdiri dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Perguruan Tinggi, Menurut (Susenas, 2004). Jenis pendidikan ini memastikan kualitas angkatan kerja dan mencegah kegagalan pertumbuhan ekonomi di sektor pekerjaan.

C. Pencari kerja menurut golongan pokok jabatan

Terdapat beberapa kategori pekerjaan untuk mereka yang memiliki minat tertentu. Ini termasuk pekerja teknik, profesional, marketing, dan pertanian, antara lain. Karena memasuki bidang yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka, banyak tenaga kerja berpendidikan sarjana sekarang setengah pengangguran.

Dalam hal ini, penelitian ini akan berfokus pada pencari kerja menurut tingkat pendidikan. dimana tingkat pendidikan ini memiliki keterkaitan dengan kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan melalui pelatihan berbasis kompetensi. Program pelatihan ini dirancang oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dengan tujuan mengembangkan keterampilan praktis terutama bagi pencari kerja dari latar belakang pendidikan yang berbeda dengan kebutuhan pasar kerja.

2.7 Dampak Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Menurut Simamora (2006), Pelatihan sangat dibutuhkan dalam mengembangkan keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan, terutama pada kinerja karyawan dalam meningkatkan standar kinerja karyawan pada pekerjaannya. Menurut Simamora, terdapat beberapa dampak dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi diantaranya:

1. Memperbaiki kinerja dapat disebut sebagai manajemen kinerja, menurut Amstrong (2006:1) manajemen kinerja merupakan sebuah proses sistematis dalam mengembangkan kinerja individu dan kelompok dalam upaya pemahaman, pengelolaan dan kesepakatan yang terintegrasi. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa peserta pelatihan dilatih untuk lebih memahami teknis kerja yang sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti sehingga meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam memasuki dunia pekerjaan.

2. Meningkatkan keahlian para karyawan merupakan pengembangan sumber daya manusia dibentuk agar dapat menciptakan keterampilan yang berkualitas sehingga individu dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif. Pada penelitian ini, dampak program pelatihan (PBK) dinilai melalui keahlian dan kemampuan praktis dalam suatu bidang sehingga dapat meningkatkan kemampuan kompetensi mereka.

2.8 Teori Struktural Fungsional Robert K Merton

Teori fungsionalisme struktural menjelaskan tentang penekanan pada keteraturan (*order*) dan mengabaikan konflik dan perubahan- perubahan dalam masyarakat. Dalam teori ini, masyarakat berada dalam suatu sistem sosial yang terdapat komponen atau bagian yang saling terhubung dan bersatu dalam keseimbangan. Menurut perspektif Fungsionalis, masyarakat memiliki jaringan kelompok yang dapat bekerja sama dengan terorganisasi dan bekerja secara teratur dengan seperangkat peraturan dan nilai yang dianut oleh sebagian masyarakat. Hal ini diartikan bahwa semua peristiwa dan semua struktur adalah fungsional dalam masyarakat, sebagai contoh peperangan, kemiskinan dan perbedaan ras serta ketidaksamaan sosial yang dibutuhkan dalam suatu masyarakat.

Teori struktural fungsional merupakan hasil dari pengaruh yang sangat kuat dari teori sistem umum dimana pendekatan fungsionalisme yang diperoleh dari ilmu alam khususnya ilmu biologi. Teori ini menekankan terkait dengan pengkajian proses dalam mengorganisasikan dan mempertahankan sistem. Pendekatan strukturalisme yang berasal dari linguistik, memusatkan pada pengkajian dalam hal yang berkaitan dengan organisasi bahasa dan sistem sosial.

Menurut Robert K. Merton, terdapat beberapa asumsi teori dalam fungsional merton diantaranya yaitu:

1. Kesatuan fungsional masyarakat

Postulat ini menjelaskan bahwa semua keyakinan, praktik kultural dan sosial yang telah baku adalah fungsional untuk masyarakat sebagai satu kesatuan maupun dalam individu atau masyarakat. Suatu keadaan dimana seluruh bagian dari sistem sosial bekerja sama dalam suatu tingkat keselarasan atau konsistensi internal yang memadai. Tanpa terlibat konflik yang berkepanjangan

yang tidak dapat diatasi atau diatur. Menurut Merton, bahwa suatu hal dapat terjadi di lingkup masyarakat *primitive* yang kecil, generalisasi tidak dapat diperluas dengan masyarakat yang lebih banyak jumlah dan lebih kompleks.

2. Fungsionalisme *Universal*

Postulat ini menerangkan bahwa seluruh kultur dan sosial serta struktur yang telah baku memiliki fungsi positif. Menurut Merton, postulat ini berlawanan dengan apa yang telah ditemukan dalam kehidupan nyata. Dapat diartikan bahwa setiap struktur, adat, gagasan, kepercayaan dan sebagainya memiliki fungsi yang positif bagi masyarakat itu sendiri.

3. *Indispensability*

Pada postulat ini menjelaskan dimana semua aspek masyarakat yang telah baku tidak hanya memiliki fungsi positif, melainkan juga mencerminkan bagian-bagian yang sangat diperlukan dalam berfungsinya masyarakat sebagai satu kesatuan. Postulat ini mengarah pada pemikiran bahwa semua struktur dan fungsi secara fungsional memiliki hal yang penting bagi masyarakat.

Menurut Merton, setidaknya masyarakat mengetahui adanya alternative struktural dan fungsional yang ada di lingkungan masyarakat. Suatu struktur sistem sosial memiliki fungsi bagi orang lain tetapi sebaliknya, jika suatu sistem sosial tidak dapat berfungsi, maka dengan sendirinya akan tidak ada lagi. Teori ini akan mempertimbangkan kontribusi ataupun peristiwa.

Analisis Merton menjelaskan terkait dengan hubungan antara kebudayaan, struktur, dan anomie. Merton juga membahas terkait konsep fungsi laten dan fungsi manifes. Kedua istilah ini memberikan tambahan penting dalam analisis fungsional. Menurut pengertian sederhana, fungsi manifes merupakan fungsi yang diharapkan (*intended*), sedangkan fungsi laten adalah fungsi yang tidak diharapkan (*non intended*). Setiap tindakan memiliki konsekuensi, baik yang diharapkan maupun tidak diinginkan (Robert K. Merton, dikutip dalam Halomoan Sitohang, 2024).

1. Fungsi Manifes (*Intended*)

Fungsi Manifes merupakan konsekuensi dari sebuah tindakan sosial yang diakui dan diniatkan oleh aktor maupun lembaga sosial. Fungsi manifes dapat diartikan sebagai fungsi yang telah jelas dan nyata. Jika fungsi manifes disederhanakan akan menjadi fungsi yang nyata sesuai dengan yang diharapkan

serta berfungsi terhadap struktur sosial. Fungsi ini diharapkan dalam suatu lembaga (Robert K. Merton dalam Poloma, 2003, dikutip dalam Ahmad, 2020, p. 39).

2. Fungsi Laten (*Unintended*) Robert K. Merton

Fungsi laten merupakan fungsi yang tidak diharapkan. Fungsi laten dapat diartikan sebagai fungsi yang konsekuensi yang tidak diniatkan, suatu tindakan yang diakui baik dari aktor maupun dalam tindakan sosial. Fungsi laten menjadi fungsi yang tersembunyi yang tidak diharapkan dalam struktur sosial, dengan adanya kehadiran ini tidak dapat mengganggu keseimbangan struktur sosial (Abercrombie, Hiil, & Turner, 2010, dikutip dalam Ahmad, 2020).

3. Disfungsi

Menurut Robert K. Merton, disfungsi merupakan salah satu cara dalam memperbaiki dan menutupi kelemahan dalam teori fungsionalisme struktural. Selain itu disfungsi diartikan sebagai sebab negatif yang muncul dalam penyesuaian sebuah sistem.

4. Non fungsi, didefinisikan sebagai konsekuensi- konsekuensi yang benar- benar tidak relevan dengan sistem yang dipertimbangkan. Pendekatan fungsional adalah salah satu kemungkinan dalam mempelajari perilaku sosial. Pendekatan yang semula dogmatis dan eksklusif dilengkapi dengan berbagai kualifikasi, akhirnya berkurang kekakuan dan keketatannya (Umanailo, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa, teori struktural fungsional menerapkan keteraturan, keseimbangan, dan kerja sama antar bagian dalam sistem sosial. Teori ini menjelaskan bahwa masyarakat sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan berfungsi untuk menjaga stabilitas sosial. Akar pemikirannya dipengaruhi oleh teori sistem umum dalam ilmu biologi yang menekankan pada keterpaduan fungsi setiap bagian dalam mempertahankan kehidupan sistem secara keseluruhan.

Pada penelitian strategi program pelatihan berbasis kompetensi dengan penggunaan teori struktural fungsional Robert K. Merton menerangkan bahwa terdapat peran balai latihan kerja (BLK) sebagai salah satu struktur sosial yang berfungsi dalam menjaga keseimbangan melalui sistem ketenagakerjaan. Dengan program pelatihan berbasis kompetensi, BLK mempunyai fungsi manifes seperti dapat

meningkatkan keterampilan pencari kerja agar terserap di dunia pekerjaan. Selain itu, dengan adanya fungsi laten dapat menciptakan kepercayaan diri, membangun jaringan sosial dan mengoptimalkan etos kerja.

2.9 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian terkait dengan Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Keterampilan Bagi Pencari Kerja (Studi Kasus: Balai Latihan Kerja Provinsi Lampung).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Teori	Metode	Hasil
1	Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda dalam Meningkatkan SDM Tahun 2022(Ma'arif Hidayah 2022)	Teori sondang siagian (1997: 27) adalah teori organisasi dengan pendekatan struktural dan organisasi sebagai sudut pandang kepribadian	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menjelaskan masalah pengangguran menjadi suatu masalah yang masih menjadi pusat perhatian pemerintah karena adanya tingkat urbanisasi dan imigrasi dalam hal ini masalah diatasi dengan diperlukan pasar kerja dalam menampung posisi terbuka seperti memperoleh tenaga ahli yang siap mengajar, dengan ini BLK mengadakan pelatihan sesuai dengan bidang untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta siap kerja masyarakat.
2.	Analisis Efektifitas Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan	Teori efektifitas program digunakan dalam penelitian ini untuk menilai sejauh	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Hasil penelitian menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan aspek penting dalam perkembangan pembangunan nasional, terutama di Provinsi Lampung, adanya

	kan Tenaga Kerja melalui Perspektif Ekonomi Islam pada UPTD BLK Kalianda 2018 (Ami Ade Masyaerah)	mana peran BLK dalam menjalankan program pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja	kualitatif.	angkatan kerja yang masih rendah dalam tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja, dengan ini pemerintah Lampung berupaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan bagi para pencari kerja di Provinsi Lampung dengan membentuk BLK sebagai tempat pelatihan, penyediaan fasilitas belajar dengan sertifikat kompetensi untuk meningkatkan keahlian mereka.
3.	Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan (Tasya Nurhasanah Harahap 2023)	Teori yang digunakan yaitu teori implementasi George Edward III merupakan teori keberhasilan implementasi kebijakan publik dengan empat faktor utama yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap) dan Birokrasi	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Masalah pengangguran yang meningkat menyebabkan terjadinya kejahatan, kemiskinan dan masalah sosial yang berkembang. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah/ dari lembaga pelatihan BLK ini dapat berupaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja selain itu tingkat imigrasi yang cukup banyak menyebabkan masalahketenagakerjaan semakin luas dan kompleks dengan ini pemerintah tapanuli selatan menyediakan program pelatihan yang berupaya dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja

4.	Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia Ryan Restu Prasongko dan Mudji Kusniwano(2024).	Teori yang digunakan yaitu pendekatan teori manajemen spesifik dalam bidang <i>human resource Management</i> khususnya teori pelatihan dan pengembangan SDM.	Metode penelitian <i>systematik literature review</i> (SLR) dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara karakteristik dan akurat	Hasil penelitian ini Menjelaskan bahwa Pelatihan dan Pengembangan <i>training And development</i> Merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam usaha Meningkatkan kinerja karyawan, memberikan system pelatihan harus sesuai dengan bidang pekerjaan dari setiap karyawan agar dapat mencapai sesuai target yang jelas. Selain itu tujuan utama pelatihan dan pengembangan untuk membuat para karyawan bekerja lebih mandiri, dengan ini organisasi harus memilih metode pelatihan yang tepat.
----	---	--	--	--

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa peneliti yang sudah mengkaji mengenai strategi program pelatihan dalam upaya meningkatkan ketampilan para pencari kerja. *Research gap* dalam penelitian ini yaitu dimana sebagian penelitian terdahulu berfokus pada strategi yang dilakukan pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi bagi pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan pada penelitian terdahulu lebih banyak membahas peran BLK dan efektivitas pelatihan secara umum. Pada fokus penelitian ini akan membahas bagaimana program pelatihan kerja yang diadakan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dapat meningkatkan keterampilan sehingga masyarakat di kota Bandar Lampung dapat menyerap lapangan pekerjaan dan berguna untuk membuka usahanya sendiri. Penelitian yang ingin diteliti menggunakan teori struktural fungsional, Robert K Merton yang menjelaskan bahwa BLK sebagai lembaga sosial yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan yang direncanakannya.

2.10 Kerangka Berpikir

Masalah ketenagakerjaan merupakan suatu masalah yang kompleks di Indonesia, terutama pada Provinsi Lampung. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang terjadi saat ini adalah tingkat pengangguran, dimana mutu yang dimiliki oleh angkatan kerja terutama pencari kerja masih terbilang rendah. Beberapa perusahaan membuka peluang kerja, namun lowongan tersebut masih belum cukup menyerap pencari kerja. Karena masih banyak yang belum memenuhi persyaratan keterampilan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia terbatas, sehingga banyak masyarakat masuk ke dalam kelompok pengangguran.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, lowongan pekerjaan yang ada di Provinsi Lampung terdapat sekitar 9.539 ribu, sedangkan penempatan tenaga kerja hanya sebanyak 7.716 ribu yang tersedia. Hal tersebut disimpulkan bahwa masih terdapat sekitar 1.823 orang pencari kerja yang belum memiliki pekerjaan, dengan ini adanya ketidakseimbangan antara jumlah lowongan pekerjaan dan orang yang membutuhkan pekerjaan.

Semakin meningkatnya pertumbuhan penduduk maka akan semakin sedikit lapangan pekerjaan yang ada, ini disebabkan karena sebagian masyarakat melakukan migrasi ke kota lain dalam memperoleh pekerjaan. Saat ini dalam memperoleh pekerjaan di masyarakat sangat minim disebabkan berbagai faktor seperti persaingan dalam kerja, minimnya lowongan pekerjaan, kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja, serta banyaknya keterampilan perusahaan yang berbeda.

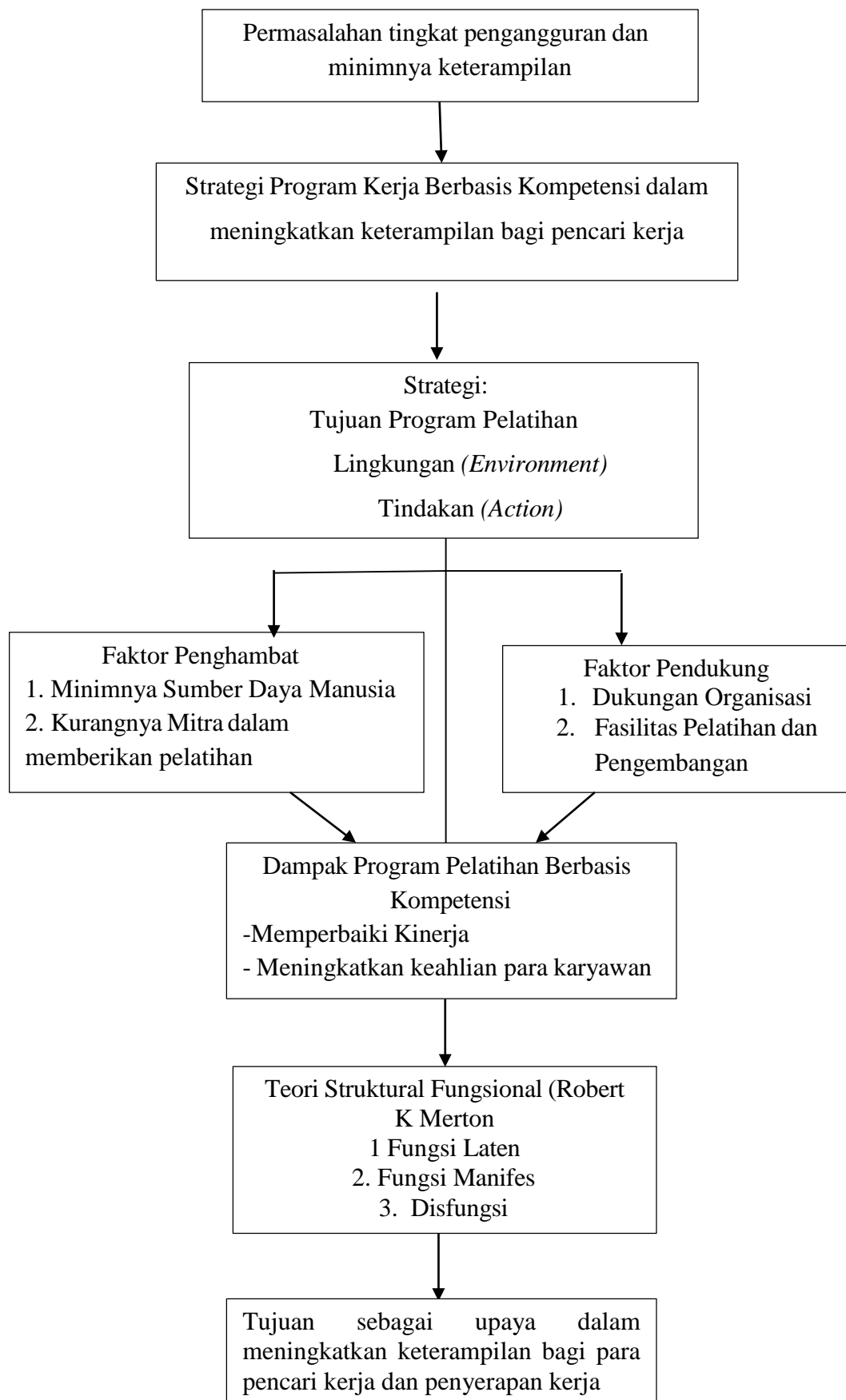
Peranan pemerintah sangat dibutuhkan dalam memberikan solusi terhadap pemecahan suatu masalah operasional tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung. Lapangan pekerjaan sangat penting dalam menempatkan masyarakat pada posisi utama sebagai pendorong pembangunan dan sumber pendapatan dalam suatu negara. Program ini merupakan sebuah proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan agar dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang yang diinginkan, dan dapat bersaing dalam dunia kerja. Pada

pelatihan ini dibutuhkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dalam membiayai infrastruktur seperti sertifikasi kompetensi, alat, konsumsi dan lainnya. Pelatihan ini terbuka bagi pelajar maupun lulusan pendidikan seperti dari SMA, SMP, dan perguruan tinggi. Terdapat beberapa kejuruan yang ada seperti Tata Boga, Komputer, Otomotif, hingga bidang Bisnis Manajemen atau Bisman. Untuk mengikuti pelatihan ini peserta memiliki persyaratan seperti Fotocopy KTP, Ijasah akhir, Umur 17 tahun dengan domisili yang berbeda- beda.

Menurut teori struktural fungsional robert k merton menjelaskan bahwa suatu sistem sosial yang terdapat dalam komponen dan bagian yang saling terhubung dan bersatu dalam keseimbangan. Masyarakat mempunyai jaringan kelompok yang dapat bekerja sama dengan terorganisasi dan secara teratur dengan seperangkat peraturan dan nilai yang telah dianut oleh masyarakat.

Dalam pelaksanaan program pelatihan yang dijalankan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai fungsi yaitu fungsi manifes dan laten. BLK memiliki fungsi manifes seperti dapat meningkatkan keterampilan pencari kerja agar dapat terserap dalam dunia pekerjaan. Sedangkan pada fungsi laten dapat memperluas jaringan sosial, mengembangkan etos kerja serta dapat menciptakan kepercayaan diri dalam kerja. Jika suatu pelatihan ini tidak memenuhi tujuan dengan kebutuhan pasar kerja maka akan menimbulkan adanya disfungsi sosial yang mana program ini dinilai belum memenuhi tujuan awal, penyimpangan keterampilan yang akan menimbulkan rendahnya penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat bertujuan dalam menganalisis strategi program pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK), mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat program pelatihan serta mendeskripsikan dampak dari pelaksanaan program pelatihan, Adapun dari landasan berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Berfikir 2.10

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini dibutuhkan adanya pendekatan penelitian dengan judul Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Keterampilan bagi Pencari Kerja (Studi kasus UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung), penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Menurut Moleong (2005:6) dalam Nasution (2023), jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi maupun tindakan secara holistik, melalui cara deskripsi dengan bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus dan alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dengan ini, maka penelitian akan berfokus dalam memahami suatu fenomena yang terjadi di lapangan melalui persepsi, pengalaman maupun tindakan dari para pihak yang saling terhubung, seperti pengelola, instruktur dan peserta pelatihan (Nasution, 2023).

Selain itu menurut Creswell (2016) dalam (Widhagdha & Ediyono, 2022), Pendekatan studi kasus merupakan sebuah strategi penelitian kualitatif yang dimana peneliti mengkaji sebuah program, kejadian, aktivitas, maupun proses atau satu atau lebih individu dengan lebih mendalam. Fenomena tersebut dibatasi oleh waktu dan aktivitas, sehingga peneliti dapat mengumpulkan informasi yang detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data, dalam periode waktu tertentu.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus ini, peneliti dapat mendalami penelitian terkait Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Keterampilan bagi Para Pencari Kerja Studi Kasus Balai Latihan

Kerja Bandar Lampung, dengan tujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan Program Pelatihan Kompetensi (PBK). Dengan ini penelitian dengan pendekatan studi kasus dilaksanakan dalam pengumpulan data secara langsung di lapangan dengan beberapa teknik seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengetahui gambaran fenomena tersebut secara lengkap dan teliti. Berdasarkan pendekatan ini, peneliti akan berfokus Bagaimana strategi pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung, apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam proses berjalannya program pelatihan kerja bagi pencari kerja serta bagaimana dampak pelaksanaan program pelatihan (PBK) dan penyaluran kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung guna meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi pencari kerja.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana peneliti mencari informasi terkait dengan Program pelatihan berbasis kompetensi, Penelitian ini dilakukan dengan terjun lapangan langsung ke tempat lokasi objek penelitian di Balai Latihan Kerja yang berada di alamat Jl Cut Mutia No.76, Kelurahan Pengajaran, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung sebagai sumber penelitian. Balai Latihan Kerja merupakan tempat bagi masyarakat terutama para pencari kerja dalam melaksanakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dimana menyediakan beberapa kejuruan pelatihan keterampilan seperti Tata Boga, Komputer, Otomotif, dan Bisnis Manajemen.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu proses pengamatan penelitian yang akan memberikan arahan dari observasi sampai analisa dari hasil penelitian. Oleh karena itu, diperlukan adanya indikator- indikator agar pembahasan yang diperoleh tidak meluas serta menghindari adanya kesalahan data yang tidak sesuai dengan judul penelitian (Arief & Raniasa, 2017).

Penelitian ini berfokus pada strategi dari Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Lampung, sebagai salah satu lembaga yang berperan penting dalam menangani masalah minimnya keterampilan yang dimiliki oleh calon pencari kerja, Dengan

ini peneliti berupaya untuk dapat mengetahui Strategi yang dilakukan Balai Latihan Kerja sebagai upaya meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja, peneliti juga menggali terkait apa saja faktor penghambat dan pendorong dalam program pelatihan berbasis kompetensi ini, serta sejauh mana pelaksanaan program pelatihan ini dapat memberikan dampak terhadap para pencari kerja setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut. Penelitian Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung, Penelitian ini berfokus pada beberapa indikator sebagai berikut:

A) Strategi pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi

1. Tujuan program pelatihan (*Purpose*)
 - Meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta
 - Pengurangan tingkat pengangguran
 - Kesiapan memasuki dunia pekerjaan
2. Tindakan pelatihan (*Action*)
 - Sosialisasi dan penyebaran informasi program pelatihan
 - Proses seleksi peserta program pelatihan
 - Proses pendaftaran peserta
3. Lingkungan pelatihan
 - Kebutuhan dunia industri dan pasar kerja
 - Dinamika dan fleksibilitas jenis pelatihan
 - Perencanaan program pelatihan analisis dan survei

B) Faktor pendukung pelaksanaan program pelatihan

1. Dukungan Organisasi
 - Kerja sama dengan dunia industri dan perusahaan
 - Hanya berwirausaha secara mandiri
 - Kerja sama masih terbatas dan tidak merata
2. Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan
 - Ketersediaan fasilitas dasar relatif memadai
 - Peralatan banyak yang tua dan belum sesuai standar industri
 - Fasilitas penunjang peserta selama pelatihan

C) Faktor penghambat pelaksanaan program pelatihan

- 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia atau Infrastruktur
 - Ketersediaan instruktur dan fasilitas pelatihan memadai
 - Kekurangan instruktur karena pensiun dan tidak ada *rekrutment*
 - Jumlah instruktur dengan peserta tidak seimbang
- 2) Kurangnya Mitra dalam memberikan Pelatihan
 - Telah bekerja sama dengan perusahaan dalam pelatihan
 - Keterbatasan kerja sama perusahaan

D) Dampak program pelatihan terhadap peningkatan keterampilan pencari kerja

1. Memperbaiki kinerja

- Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan industri
 - Meningkatkan keterampilan peserta pelatihan
2. Meningkatkan keahlian para karyawan
- Pelatihan sangat bermanfaat bagi peserta untuk bekerja
 - Meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam bekerja
 - Peningkatan keterampilan teknis

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Tujuan dari subjek penelitian adalah untuk berfokus terhadap penelitian yang telah ditetapkan secara sengaja. Sebelumnya subjek penelitian ini telah diterapkan menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi selama berjalannya penelitian tersebut. Menurut Bungin (2007:78 dalam Marbun.,2021). Informan penelitian kualitatif merupakan subjek yang memahami infoman objek sebagai pelaku maupun orang lain dalam memahami dalam objek penelitian(Marbun et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang mana subjek dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan oleh peneliti. Beberapa informan yang dipilih sebagai narasumber dari penelitian ini diantaranya.

Tabel 2. Narasumber penelitian

No	Inisial Nama	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Riwayat
1.	MI	Laki- Laki	45 Tahun	PNS (Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung)
2.	HD	Laki- Laki	37 Tahun	PNS (Instruktur Pelatihan)
3.	DBW	Laki- Laki	36 Tahun	PNS (Instruktur Pelatihan)
4.	E	Perempuan	35 Tahun	Alumni Pelatihan 2024
5.	AJ	Laki- Laki	40 Tahun	Alumni Pelatihan 2024
6.	SA	Perempuan	27 Tahun	Alumni Pelatihan 2023
7.	AS	Laki- Laki	19 Tahun	Alumni Pelatihan 2023
8.	ANS	Perempuan	21 Tahun	Alumni Pelatihan 2024
9.	HAT	Perempuan	23 Tahun	Alumni Pelatihan 2024
10.	RRR	Perempuan	24 Tahun	Alumni Pelatihan 2022
11.	BI	Laki- Laki	24 Tahun	Alumni Pelatihan 2024
12.	MN	Laki- Laki	20 Tahun	Alumni Pelatihan 2024

Beberapa informan dipilih oleh peneliti sebagai pendukung dalam penelitian sebagai acuan untuk memperoleh informasi yang lebih beragam terhadap fokus penelitian yang ingin diteliti.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut:

1. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan sebelumnya. Selain itu data ini dapat didapat melalui wawancara langsung maupun wawancara tak langsung, diskusi, observasi serta penyebaran kuesioner. Menurut Hasan (2002: 82) Data primer adalah data hasil dari turun lapangan mengumpulkan langsung dari orang mengajukan pertanyaan yang disebarakan melalui wawancara langsung kepada Kepala Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Instruktur pelatihan, peserta dan alumni pelatihan di BLK Bandar Lampung, yang ditujukan sebagai informan yang mempunyai kekuasaan, pengetahuan serta kemauan dalam berbagi informasi dengan penulis dalam meneliti objek yang diteliti.
2. Data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung melalui sebuah perantara, seperti melalui buku catatan, jurnal, laporan historis, bukti serta dokumenter atau arsip lainnya. (Arvyanda et al., 2023). Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai pelengkap informasi dari BLK Bandar Lampung, terkait dengan pelaksanaan program pelatihan, melalui sumber dari buku, dokumen serta jurnal yang terkait dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam menggali informasi terarah, akurat, lengkap serta dapat dipertanggung jawabkan. Menurut (Handayani, 2020), Teknik pengumpulan data merupakan cara dalam mengumpulkan data dengan observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), kuesioner (angket), maupun dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

A. Pengamatan (*observasi*)

Menurut Tersiana (2018: 12), observasi adalah proses pengamatan secara menyeluruh dan mencermati perilaku dalam suatu kondisi tertentu. Observasi bertujuan dalam mendeskripsikan kegiatan, individu serta arti dari suatu kejadian berdasarkan perspektif individu. Teknik ini menggali data dari suatu

peristiwa, tempat dan lokasi dengan merekam gambar di lapangan. Menurut Sugiyono (2017) observasi terdiri dari beberapa jenis yaitu:

1. Observasi partisipasi yaitu teknik observasi dalam pengumpulan data dengan peneliti terlibat langsung dalam kehidupan sosial sebagai subjek penelitian dalam memperoleh data lebih sempurna dan detail dalam memahami perilaku yang nampak.
2. Observasi terus terang, yaitu teknik observasi dengan peneliti menyatakan diri, peneliti tidak menyatakan terus terang untuk observasi karena dia ingin memperoleh data yang tersembunyi atau rahasia.
3. Observasi terstruktur melibatkan pengamatan sistematis terhadap variabel yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Observasi tidak terstruktur merupakan observasi yang dilakukan tanpa fokus penelitian yang jelas dan tanpa lembar observasi.
5. Observasi non partisipan dilakukan dengan cara tidak mengikuti aktivitas yang dilakukan oleh kelompok yang diteliti. Teknik ini dilakukan dengan diam- diam agar partisipan tidak menyadari dengan apa yang sedang diamati.

Pada penelitian ini mengacu pada observasi terstruktur maupun tidak struktur, yang mana data yang diperoleh biasanya sistematis sesuai dengan pedoman, dan dilakukan dengan mengamati secara langsung strategi program pelatihan (PBK), seperti proses pelatihan, fasilitas yang digunakan serta aktivitas instruktur dan para peserta pelatihan. Data ini diperoleh melalui pedoman wawancara secara terbuka, beragam dan dinamis dilakukan interaksi fleksibel saat turun lapangan. Sedangkan observasi tidak struktur, metode pengamatan dilakukan turun lapangan dengan wawancara secara terbuka tanpa menggunakan pedoman wawancara.

B. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan percakapan peneliti kepada informan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) dalam memberikan keterangan atau jawaban dari pertanyaan yang diberikan.

Wawancara terdiri 2 jenis yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur:

1. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan disusun secara terperinci menyesuaikan catatan atau *check list*. Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengajukan beberapa pertanyaan pada Kepala Balai Latihan Kerja, insfratruktur, peserta dan alumni untuk memperoleh data maupun sumber informasi secara jelas dan tersusun.
 - A. Menentukan kepada siapa wawancara itu dilakukan
 - B. Menentukan pokok masalah yang ingin di bahas saat turun lapangan
 - C. Mengawali dan membuka alur wawancara
 - D. Melakukan konfirmasi hasil wawancara dan mengakhirinya.

2. Wawancara Tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur dapat diartikan sebagai wawancara yang bebas dimana peneliti tanpa menggunakan pedoman wawancara, terbuka, pertanyaan yang diajukan biasanya melalui pemikiran pribadi peneliti dalam mengetahui sejauh mana permasalahan yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini mengajukan pertanyaan terkait dengan strategi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dalam Program Pelatihan Kerja, ini memungkinkan peneliti untuk dapat menentukan data secara mendalam dengan perekaman.

C. Dokumentasi

Dokumentasi menjadi salah satu bukti atau catatan turun lapangan dari awal observasi hingga tahap wawancara. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar maupun karya- karya dari seseorang, catatan harian, sejarah kehidupan maupun kebijakan Studi Pustaka. Peneliti membutuhkan adanya dokumentasi terkait Strategi Program Pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung dalam pelaksanaan pelatihan sebagai bukti dari adanya program pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi program.

- D. Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan mencari sebuah bahan berkaitan dengan topik masalah penelitian dengan data sekunder seperti membaca, mempelajari, memperdalam literature melalui buku, jurnal, majalah dan lainnya dalam memperoleh landasan teori yang cukup dalam mempertanggungjawabkan

analisis dan pembangunan masalah (Margaretha, 2022), dalam penelitian ini terkait program pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu Balai Latihan Kerja, peningkatan keterampilan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan kualitatif sebagai alat pengumpulan data terkait masalah dan solusi dari adanya permasalahan tersebut.

Teknik ini digunakan untuk menggali lebih dalam terkait strategi dari program pelatihan berbasis kompetensi dengan meliputi tahapan dan implementasinya.

Selain itu, dokumentasi dapat digunakan sebagai laporan dalam penelitian tentang apa yang diteliti sebagai gambaran dan bukti bahwa instansi Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap mencari dan menyusun secara sistematis sesuai dengan data yang telah didapatkan pada saat wawancara, pencatatan di lapangan atau wawancara dan dokumentasi, serta sumber- sumber lainnya sehingga lebih mudah dalam memahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Menurut Moleong (2002:103) analisa data merupakan proses mengukur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori serta uraian dasar. Pelaksanaan analisis data dapat dilakukan sejak awal pengumpulan data di lapangan agar data dapat terkumpul semuanya. (Nurdewi, 2022).

Menurut Miles dan Huberman, Saldana (2014:12-14). menjelaskan bahwa teknik analisis data kualitatif Miles, Huberman dan Saldana (2014: 12-13) memiliki 3 tahapan yaitu *Data Condensation*, *Data Display* dan *Conclusions Drawing*.

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondesasi data merupakan proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan serta transformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip, wawancara, dokumen-dokumen serta materi- materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data yaitu memperoleh data dari wawancara dan data tertulis di lapangan yang akan menjadi transkrip wawancara. Data tersebut dipilih sebagai bahan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini, menggunakan observasi, dan wawancara dalam mengetahui fenomena masalah yang dikaji, strategi pemerintah dalam program pelatihan dari Balai Latihan Kerja (BLK), faktor pendukung dan

penghambat serta dokumentasi sebagai pendukung penelitian tersebut.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan sebagian pengorganisasian, penyatuan dan informasi yang disimpulkan. Penyajian data akan membantu dalam memahami konteks penelitian dengan melakukan analisis yang lebih mendalam. Peneliti akan mengetahui gambaran data yang diperoleh setelah itu disusun dengan pola hubungan, penyajian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas terkait keadaan dan hasil lapangan seperti tingkat keikutsertaan peserta, hasil dari peningkatan keterampilan serta penyerapan peserta dalam lapangan pekerjaan.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing*)

Penarikan kesimpulan akan dilakukan peneliti sebagai tahap awal dalam mengumpulkan data seperti mencari tahu persepsi yang belum memiliki pola, mencatat, keteraturan data yang diperoleh dari peneliti. Dari beberapa teknik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru, dimana penelitian lain masih bersifat abstrak atau belum jelas. Dengan ini peneliti akan menjelaskan dan menggunakan teori yang telah di uji kebenarannya. Selanjutnya peneliti dapat menganalisis penelitian baru agar dapat terlihat jelas dengan menggunakan beberapa teknik dalam menganalisis data seperti kondensasi data (*data condensation*), Penyajian Data (*data display*) dan Penarikan Kesimpulan (*Conclusions drawing*).

3.8 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan padanan dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*realibitas*) dalam penelitian kualitatif disesuaikan dengan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri. Keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. dalam penelitian terkait strategi program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dengan teknik triangulasi sumber (instruktur, peserta dan pengelola) dan triangulasi teknik (wawancara, observasi dan dokumentasi). terdapat empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*creability*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Moleong (2010:324) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepercayaan (*creadibility*) merupakan kriteria dalam memenuhi nilai kebenaran

dari data dan informasi yang dikumpulkan. Hasil penelitian harus dapat dicatat oleh semua pembaca secara kritis dan dimengerti sebagai pemberi informasi. peneliti melakukan observasi untuk mengetahui fakta terkait masalah, strategi, kebijakan serta strategi dari adanya program pelatihan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

1. Melakukan wawancara serta pengamatan, cara ini dilakukan agar dapat melihat, dan mendalam informasi yang diperoleh.
2. Triangulasi pada penelitian melakukan wawancara kembali untuk dapat menguji konsistensi jawaban yang pernah diberikan oleh partisipan.

2. *Transferability* (Keteralihan)

Peneliti melakukan deskripsi seluruh rangkaian penelitian secara lengkap, terperinci dan sistematis, sehingga konteks penelitian dapat tergambar jelas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan konteks pelatihan berbasis kompetensi dengan terlibat pada pihak tersebut. serta faktor pendukung dan penghambat yang ditemui.

3. *Dependability* (kebergantungan)

Dependability (kebergantungan) merupakan penilaian atas temuan penelitian, yang akan melihat sejauh mana konsistensi penelitian dalam waktu yang berbeda, dengan pedoman wawancara dan metodologi yang sama, hasilnya dapat digunakan sebagai landasan strategi program pelatihan berbasis kompetensi bagi pencari kerja di Bandar Lampung

4. *Confirmability* (kepastian)

Teknik ini digunakan sebagai proses konfirmasi dari hasil penelitian, cara ini banyak dilakukan oleh peneliti sebagai konfirmasi pada hasil temuannya dari jurnal terkait, *peer review*, dan data/ informasi. Pada penelitian Strategi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dilakukan dengan pencatatan, menjelaskan proses pengumpulan dan pengolahan hasil dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (UPTD BLK).

UPTD Balai Latihan kerja Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yang bertugas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di tingkat provinsi pada bidang tenaga kerja. Berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas, dekonsentrasi dan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Gubernur dalam peraturan undangan yang berlaku. Selain itu Disnaker Provinsi Lampung memiliki fungsi salah satunya sebagai pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Gambar 4. Gedung Baru UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung



Sumber: Dokumentasi Lapangan (2025)

Terdapat beberapa bidang dalam Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung diantaranya:

1. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja (Penta)
2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Latas)

3. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
4. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

Dari beberapa bidang tersebut, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja (Latas) merupakan bidang yang berperan dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan bagi tenaga kerja terutama para pencari kerja. UPTD sebagai tempat terselenggaranya program pelatihan kerja berbasis kompetensi, UPTD adalah singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah, yang merupakan organisasi atau unit pemerintahan daerah dalam melakukan tugas teknis operator atau kegiatan yang menunjang pada Dinas maupun Badan Daerah. UPTD mempunyai fungsi sebagai perpanjangan tangan dari dinas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun UPTD dibawah Disnaker Provinsi Lampung terdiri dari:

1. UPTD BLK Bandar Lampung
2. UPTD BLK Metro
3. UPTD BLK Kalianda
4. UPTD BLK Way Abung
5. UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
6. UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung merupakan salah satu Unit Pelaksana di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan tugas pokok sebagai penyelenggara pelatihan bagi pencari kerja. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) berlokasi yang sebelumnya di wilayah kecamatan Tanjung Karang Barat tepatnya di kelurahan Segala minder Kota Madya Bandar Lampung, dan saat ini berpindah ke Jalan Cut Mutia No.76, Kelurahan Pengajaran, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dimulai pada Tahun Anggaran 1982/ 1983 dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja pada tanggal 26 April 1985. Menurut Menteri Tenaga Kerja No Kep 181/MEN/1983 yang menjelaskan Organisasi dan Tata Kerja Balai Latihan Kerja, dengan ini Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung menjadi bagian klasifikasi tipe A. Berdasarkan sejarahnya di tahun 1997 Menteri Tenaga Kerja dalam keputusannya No. Kep.88/MEN/1997, Balai Latihan

Kerja (BLK) Bandar Lampung sempat mengalami perubahan menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI).

Gubernur Lampung melakukan pelaksanaan Otonomi Daerah dijelaskan pada keputusan No.14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bandar Lampung. Maka dari itu, BLK Bandar Lampung berubah menjadi Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Selain itu, Peraturan Gubernur Lampung Nomor 27 Tahun 2010 Tanggal 06 Agustus 2010 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Provinsi Lampung, hingga saat ini.

4.1.1 Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung memiliki visi dan misi, yaitu sebagai berikut:

Visi: Terwujudnya Tenaga Kerja yang Profesional dalam Bidangnya untuk mengisi pasar kerja Global.

Misi:

1. Menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang profesional, kompeten dan mandiri.
2. Mengembangkan system pelatihan
3. Menyelenggarakan Uji Keterampilan
4. Menyelenggarakan Bursa Tenaga Kerja
5. Melakukan Kemitraan dengan Dunia Usaha/ Industri.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok UPTD BLK Bandar Lampung adalah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Kerja berfungsi kejuruan.

Fungsi:

Untuk menjalankan perannya UPTD BLK Bandar Lampung memiliki fungsi:

1. Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.
2. Melaksanakan pendidikan tenaga kerja dan uji keterampilan

3. Pemasaran hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan
4. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.

Uraian Tugas:

Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung memiliki beberapa tugas sebagai berikut:

- A. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) bertugas dalam memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang ditentukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung maupun ketentuan dalam peraturan perundangan yang berlaku.
- B. Sub Bagian Tata Usaha memiliki tugas dalam menjalankan urusan perencanaan pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, serta kearsipan pelaksanaan ketatausahaan.
- C. Seksi Pelatihan dan Pengembangan berperan dalam melaksanakan serta menyiapkan bahan penyusunan program uji keterampilan, dan pelaksanaan.
- D. Seksi Pemasaran dan Kerjasama bertugas sebagai pelaksanaan dan menyediakan bahan pemasaran program, fasilitas, hasil produksi, jasa dan hasil pelatihan dengan kerjasama antar pengguna (pihak lain).
- E. Kelompok Jabatan Fungsional bertugas dalam memberikan pelatihan keterampilan sesuai dengan bidang keahliannya.

Struktur Organisasi UPTD BLK Bandar Lampung



Sumber: UPTD Balai Latihan Kerja 2025

4.1.3 Sarana dan Prasarana Pelatihan

Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan berdaya saing pada tenaga kerja. Namun, empat BLK yang dikelola Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, seperti BLK Kalianda, BLK Bandar Lampung, BLK Metro dan BLK Way Abung. Dengan ini, diupayakan untuk meningkatkan fungsi BLK menggunakan dukungan pendanaan yang memadai, baik dalam pembaruan fasilitas maupun keberlangsungan dalam program pelatihan.

4.2 Gambaran Umum Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

4.2.1 Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)/ *Competency Based Training* (CBT) memiliki beberapa aspek seperti aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam aspek perencanaan adalah program dan materi pelatihan.

Program dan materi pelatihan merupakan sarana pembelajaran yang digunakan sebagai media transformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja kepada peserta pelatihan dalam mencapai kompetensi tertentu. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI) atau Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK), maka program pelatihan berstandar kompetensi.

Dalam melakukan penyusunan program pelatihan dan materi pelatihan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, dengan ini diperlukan kaidah dan peraturan agar dilakukan secara efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam PBK. Kaidah dan ketentuan sebagaimana dimaksud menjadi panduan atau pedoman dalam menyusun program dan materi pelatihan.

4.2.2 Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Sebagai pendukung bagi pihak yang terkait dalam penyusunan program dan materi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sesuai dengan ketentuan dan kriteria dipersyaratkan.

2. Sasaran

- A. Terlaksananya pelatihan secara efektif dan efisien.
- B. Meningkatkan kompetensi peserta pelatihan

4.2.3 Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Program pelatihan berbasis kompetensi disusun dengan melibatkan pemangku kepentingan antara lain instruktur, industri/ pengguna tenaga kerja, pakar dan praktisi yang kompeten di bidangnya. Terdapat beberapa tahapan penyusunan

Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilakukan dengan cara:

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Merupakan upaya untuk mengetahui jenis/program pelatihan yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan/tuntutan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)/ tenaga kerja yang dipersyaratkan oleh dunia usaha atau dunia industri.

2. Perumusan Program PBK

Perumusan program PBK merupakan proses menyusun dan menuliskan program pelatihan dengan format yang telah ditentukan, pembahasan dan menyempurnakan draf program PBK.

3. Pengesahan Program PBK

Terdapat beberapa tahapan dalam melakukan pengesahan program PBK seperti verifikasi dan validasi.

4.2.4 Persyaratan Peserta Pelatihan

Persyaratan peserta pelatihan merupakan batasan- batasan tertentu yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan. Beberapa persyaratan pelatihan yaitu pendidikan minimal SMP, SMA, perguruan tinggi dan masyarakat umum. pengalaman kerja dari belum memiliki pengalaman kerja hingga bekerja. Jenis kelamin pria dan perempuan sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan perusahaan, umur mulai dari 15 tahun, kesehatan, dan persyaratan khusus lainnya. Adapun jumlah peserta yang diterima oleh Balai Latihan Kerja di Kota Bandar Lampung berjumlah:

Tabel. 3 Jumlah Peserta Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

No	Kejuruan	Terserap
1.	Pengelasan	16 Peserta
2.	COA (Computer)	16 Peserta
3.	Motor (Otomotif)	16 Peserta
4.	Mobil	16 Peserta
5.	AC	16 Peserta
6.	Listrik	16 Peserta
	Total Diterima	96 Peserta

Sumber: UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung 2026

Berdasarkan data diatas, jumlah keseluruhan peserta pelatihan yang diterima sekitar 96 peserta dari setiap kejuruan yang ada sekitar 16 peserta untuk mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung.

Program pelatihan ini diadakan setiap tahun sekali, biasanya Balai Latihan Kerja membuka pendaftaran dari awal bulan Januari hingga pertengahan tahun, untuk jumlah setiap tahunnya program pelatihan ini dapat mencapai lebih dari 100 peserta.

4.2.5 Jenis- Jenis Kejuruan

Terdapat beberapa jenis kejuruan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung diantaranya yaitu:

A. Teknik Otomotif dengan sub kejuruan:

1. Teknik Kendaraan Ringan
2. Teknik Sepeda Motor

B. Teknik Listrik dengan sub kejuruan

1. Instalasi Penerangan
2. Instalasi Tenaga

C. Teknik Las, dengan sub kejuruan:

1. Las Industri

D. Bisnis dan Manajemen, dengan sub kejuruan:

1. Sekretaris
2. Administrasi Perkantoran
3. *ICT for Secretary*
4. Bahasa Inggris

E. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dengan sub kejuruan:

1. *Office Tools*

F. *Garmen Apparel*, dengan sub kejuruan:

1. Menjahit

G. Tata Kecantikan, dengan sub kejuruan:

1. Kecantikan Kulit

H. Pariwisata, dengan sub kejuruan:

1. Perhotelan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa, strategi program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan kerja Kota Bandar Lampung secara umum telah berjalan dengan cukup baik, Hal ini dapat dilihat dari tercapainya tujuan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja serta adanya kesesuaian antara kebutuhan peserta dengan tuntutan pasar kerja.
2. Strategi program pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan dengan didukung oleh beberapa faktor diantaranya ketersediaan fasilitas pelatihan yang memadai serta adanya program pelatihan yang mengikuti kegiatan dengan lebih optimal. ketersediaan fasilitas pelatihan yang cukup memadai, ketersediaan instruktur yang kompeten, serta peningkatnya antusiasme dan morivasi pada peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan. Faktor- faktor tersebut berperan penting dalam mendorong keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi (PBK).

Namun demikian, pelaksanaan program pelatihan masih mengalami beberapa hambatan, yaitu keterbatasan jumlah instruktur atau tenaga kerja, kurangnya fasilitas, peralatan yang belum memadai dan peralatan yang belum mengikuti perkembangan teknologi serta keterbatasan anggaran yang berdampak pada sulitnya perbaikan sarana dan prasarana. Selain itu, kerja sama dengan perusahaan maupun dunia industri juga belum merata. Hal ini menyebabkan strategi pelaksanaan kegiatan program pelatihan di setiap kejuruan masih belum berjalan secara optimal.

3. Program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung, telah memberikan dampak yang positif bagi peserta. Hal ini terlibat dari meningkatnya keterampilan, ilmu pengetahuan, serta kesiapan pada peserta dalam memasuki dunia pekerjaan serta mendorong masyarakat untuk dapat membuka usaha secara mandiri dan meningkatkan produktivitas dari kegiatan berwirausaha tersebut.
4. Strategi program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) di Balai Latihan Kerja di Kota Bandar Lampung, hingga saat ini masih berjalan dengan baik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), walaupun sebagian mempunyai keterbatasan yang masih perlu diperbaiki terutama dalam aspek sumber daya manusia (SDM), fasilitas hingga perluasan kerja sama dengan perusahaan.

6.2 Saran Penelitian

Berikut hasil penelitian mengenai strategi program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung

Disarankan untuk melakukan pemerataan dan peningkatan strategi pelatihan pada setiap kejuruan program pelatihan agar dapat berjalan dengan optimal, melakukan penambahan dan pembaruan peralatan pelatihan, terutama pada kejuruan yang masih menggunakan perangkat versi lama, untuk menyesuaikan perkembangan teknologi.

Meningkatkan kualitas prasarana, seperti menjaga kebersihan ruangan, melakukan renovasi pada sarana yang masih kurang layak. Memperluas kerja sama dengan beberapa perusahaan untuk meningkatkan peluang magang serta mengembangkan variasi jenis pelatihan dengan dilihat dari latar belakang pendidikan hingga jenjang yang lebih tinggi seperti S2.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam terkait efektivitas strategi pelatihan berbasis kompetensi dengan pendekatan dan metode yang berbeda, disarankan untuk memperluas lokasi penelitian dan

melakukan perbandingan antar Balai Latihan Kerja daerah lain, dapat menambahkan variabel lain seperti tingkat keberhasilan penyerapan tenaga kerja, dan memfokuskan pada salah satu kejuruan pelatihan saja.

3. Bagi Peserta Pelatihan

Diharapkan peserta dapat memanfaatkan program pelatihan secara maksimal untuk meningkatkan keterampilan, baik hard skill maupun soft skill, peserta disarankan dapat lebih aktif dalam mengikuti setiap tahapan pelatihan, terutama praktik, evaluasi dan kesempatan magang. Meningkatkan kesiapan diri dalam menghadapi dunia kerja. serta dapat mengembangkan keterampilan yang diperoleh untuk mendapatkan pekerjaan dan menciptakan peluang usaha secara mandiri.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program pelatihan tidak hanya ditentukan dari Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung, tetapi juga peran aktif dari peserta dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki dan kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Ainurosida, A., & Sekarsari, R. W. (2025). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Malang. *Respon Publik*, 19(1), 32-40.
- Arief, M., & Raniasa, E. (2017). Peran Dinas Pendidikan dalam Mengatasi Anak Putus Sekolah di Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya , 1-32.
- Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis pengaruh perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67-80
- Aulya, S. (2022). Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Perspektif Ekonomi Islam. (Studi Kasus BUMDes Sido Maju Desa Keben Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Kudus, 11-12.
- BPS. 2025 *Data Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen)* <https://lampung.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1566/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--februari-2025-sebesar-4-07-persen--turun-sebesar-0-05-persen-poin-dibandingkan-dengan-februari-2024-.html>
- Fatimah, Siti., (2020). Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK). *Skripsi*. UIN Walisongo. Semarang.
- Fatkhia, A. R. 2015. Strategi Branding Aqiqoh Nurul Hayat Cabang Kediri dalam Memersuasi Konsumen. *Skripsi*. IAIN Kediri.
- Fattah Nasution, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Harfa Creative.

- Fikri, Y. T. A., & Gopar, I. A. (2021). Analisis Peningkatan Angka Pengangguran akibat Dampak Pandemi Covid 19 di Indonesia. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(2), 107-116.
- Firdaus, A., & Kapti Asiatun. 2019. Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Menjahit di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja (BPRSR) Yogyakarta. *Jurnal Fesyen: Pendidikan dan Teknologi*, 8(1).
- Gedeona, H. T. W. (2010). Pendekatan kualitatif dan kontribusinya dalam penelitian administrasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 7(3), 3–13
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Harahap, T. N. (2023). Implementasi program pelatihan keterampilan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan. *Disertasi*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).
- Hasanah, H., Gebina, F., Chafshah, A., Hammami, A., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(2), 171–184. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.121>
- Hasanah, H., Nurhalimah, N., Safitri, A., & Prasetyo, D. (2024). Analisis pelatihan dan pengembangan karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 171–184.
- Hidayat, A.N & Ismelani, N. (2023). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 1(4), 181–190. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>
- Jayanti, D. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Kuliner Dalam Prespektif Islam. *Al- Bayan: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 2(1), 125-144.
- Kasyfillah, M. H. (2022). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas bagi orang dengan gangguan jiwa (ODGJ): Literatur Review. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 4(2), 9–20. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v4i2.4943>
- Listiani, W., (2013). Struktur Modal Pierre Bourdieu Pada Pelaku Kreatif Grafis Fashion Bandung. *ATRAT: Jurnal Seni Rupa*, (1).
- Maesyarah, A. A. (2018). Analisis efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam (Studi pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (n.d.). *Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat)*. 7.
- Marbun, K. S., Tanjung, H. R., Pd, S., Pd, M., Rahima, A., Pd, S., & Pd, M. (2021). Kesalahan Berbahasa Pada Penulisan Media Luar Ruang di Barus Tapanuli Tengah. *Jurnal Basasasindo*, 1(2), 53-65.
- Melayani Di Provinsi Maluku Utara. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1(2), 297-303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>
- Mudiono, M., Suwardi, S., & Sardjono, H. S. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas dan Kinerja Penyelenggara Jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Madiun. *Jl@P*, 12(2). <https://doi.org/10.33061/jp.v12i2.8966>
- Muhammad, Z. (2020). Analisis biaya operasional atas konsumsi bahan bakar alat berat berdasarkan volume muatan (survei dilakukan di pt. Kereta api logistik). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Nordiansyah, N., Barkatullah, B., & Raudah, S. (2025). Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Komputer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad*, 7(1), 184–191.
- Nordiansyah, N., Barkatullah, B., & Raudah, S. (2025). Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan komputer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad*, 7(1), 184–191.
- Nur, A. F., Ramdani, R., & Aditya, I. (2024). Kebijakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. 2.
- Nurdewi, N. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1(2), 297-303.
- Rizki, A. S. (2018). Analisis Strategi Pengembangan Guna Meningkatkan Angka Kunjungan Pasien Pada Klinik Dilla Di Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Ryan Restu Prasasongko & Mudji Kuswinarno. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49.
- Sabiq, R. M., & Apsari, N. C. (2021). Dampak pengangguran terhadap tindakan kriminal ditinjau dari perspektif konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(1), 51-64.
- Sudarmono, S. (2021). *Pembangunan modal sosial*. Jakarta: Prenada Media. 1-124.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam

penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53.

- Triadi, M. (2025). Efektivitas Pelatihan Keterampilan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja di Kota Bandar Lampung (Studi di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung). *Skripsi*. Raden Intan Lampung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta: Sekretariat Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43006/uu-no-13-tahun-2003>.
- Widhagdha, M. F., & Ediyono, S. (2022). *Case Study Approach in Community Empowerment Research in Indonesia*. *Indonesian Journal of Social Responsibility Review (IJSRR)*, 1(1), 71–76.
- Wulandari, D. P. (2013). Fenomena Penggunaan Susuk Pada Profesi Joged Dalam Seni Tayub di Kecamatan Jepon Kabupaten Blora Jawa Tengah. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yonatan, A. Z. (2025). Apa Betul Cari Kerja di Indonesia Susah? *GoodStats*. Diakses pada October 25, 2025, from <https://goodstats.id/article/apa-betul-cari-kerja-di-indonesia-susah-95kl>
- Jayanti, D. (2022). *ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KULINER DALAM PERSPEKTIF ISLAM*.
- Lapod, J. (2016). *Analisis Penentuan Strategi Dalam Lingkungan Bisnis Yang Kompetitif Studi Kasus Pada PT. PELINDO IV (Persero)* [Journal, Sam Ratulangi]. file:///C:/Users/Asus/Downloads/128133-ID-analisis-penentuan-strategi-dalam-lingku.pdf
- Setiyarti, T. (2020). *Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud*.
- Siringoringo, ramadani wahyudi. (2022). *Strategi pemerintah dalam mengatasi overload di tempat pembuangan akhir sampah cikundul kota sukabumi* [Skripsi, Universitas Komputer Indonesia]. <https://elibrary.unikom.ac.id/>
- Tampi, J. R. E., Rumawas, W., & Karim, N. A. (n.d.). *STRATEGI PEMASARAN PADA STIE SULUT MANADO*.
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia)*. 7(2).