

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Fiqri, Munawarah, Herry Febriadi (2024). “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Program pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Namun efektivitas pada program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum efektif karena terbatasnya dana anggaran pelatihan yang dikelola, terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja dan program pelatihan yang kurang efektif dikarenakan tidak adanya instruktur pada salah satu program. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian penarikan informasi secara purposive sampling berjumlah 14 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi data reduksi, data penyajian, penarikan kesimpulan, dan data uji kredibilitas meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahasa referensi, dan member check. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dilihat dari fenomena permasalahan yang belum efektif. Saran kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai hendaknya mempertimbangkan peningkatan alokasi dana pelatihan guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana serta keterampilan tenaga kerja.

2. Rabiatur Rahmida, Siti Raudah, Ahmad Baihaqi (2024). “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Tanjung Di Kabupaten Tabalong”. Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong belum efektif dilihat dari: Pemahaman program pelatihan belum efektif. Tujuan program kurang efektif, sesuai dengan target pelatihan belum efektif, Pelaksanaan program belum efektif, hasil yang didapatkan dalam pelatihan kurang efektif, ketersediaan sarana dan prasarana kurang efektif, indikator dan dampak yang dirasakan setelah pelatihan belum efektif, serta kualitas alumni peserta pelatihan belum efektif. faktor- faktor

yang yaitu: pelaksanaan program pelatihan, pemahaman program pelatihan. Disarankan agar para peserta pelatihan seharusnya lebih bisa menyadarkan diri masing-masing untuk niat awal masuk Balai Latihan Kerja (BLK) dan hendaknya bersungguh-sungguh dalam mengikuti program pelatihan yang dijalankan untuk menciptakan kualitas diri yang semakin baik harus dimulai dari diri masing-masing dulu agar ke depannya bisa semakin berkembang dan meningkatkan kelebihan baik lagi.

B. Kajian Teoritis

1. Efektivitas

a. Pengertian

Efektifitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effectiveness* yang berarti efektivitas, keefektifan, Kemurahan, kemanjuran, dan kemampuan. *Effectiveness* kaitannya dengan kata *effect* dan *effective*. *Effect* berarti efek, akibat, kesan, kemanjuran, dampak, dan pengaruh. Adapun *effective* berarti efektif, manjur, ampuh, berlaku, mujarab, berpengaruh, dan berhasil guna.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti efeknya akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, sedangkan efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil, dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan.

Menurut Handoko dalam Novia Rezeki Hardiyanti Tahun 2018:12) mengemukakan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (dalam Novia Rezeki Hardiyanti Tahun 2018:12)

mendefinisikan efektifitas sebagai tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, serta dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan di inginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Siagian (Ahmad Faldli,2016:16, memberikan definisi efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan dalam jumlah tertentu ang secara adar ditetapkan prasarana sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Berdasarkan bebcrapa pendapat di atas mengenai efektifitas, dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi.

b. Ukuran Efektivitas

Mengukur efektifitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektifitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginter prestasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektifitas berarti kualitas dan kuantitas output) barang dan jasa. Tingkat efektifitas juga dapat diukur dengan mengembangkan antar rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun,jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Richard M. Stress yang dikutip Duncan dalam buku Adam Ibrahim (2015) dalam R Tri Wismanawati (2019:14), mengenai ukuran efektifitas sebagai berikut :

1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai tujuan juga harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan penetahapan, baik dalam arti pentahapan bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya.

Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu : kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

2) Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangar consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3) Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

c. Tingkat Efektivitas

Menurut Budiani dalam (Monica Pertiwi dan Herbasuki Nurcahyanto, 2017:3) Efektivitas program dapat diukur dengan menggunakan variabel-variabel berikut:

1) Ketepatan Sasaran Program

Pemahaman program dalam hal ini sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

2) Sosialisasi Program

Kemampuan penyelenggaraan program dalam melakukan sosialisasi program. Sehingga informasi terkait pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.

3) Tujuan Program

Tujuan program yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Pemantauan Program

Pemantauan program ialah kegiatan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Menurt Gibson dalam (Hasel Nogi S. Tangkilisan, 2018:141) efektivitas dapat diukur melalui:

1) Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai

Sebuah program dikatakan efektif salah satunya adalah dengan adanya kejelasan tujuan yang handak dicapai oleh program tersebut. Hal ini dimaksudkan agar implementor dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

- 2) Kejelasan Strategi Pencapaian tujuan
Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.
- 3) Proses Analisis Dan Perumusan Kebijakan yang Mantap
Analisis dan perumusan kebijakan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya, kebijakan harus menjembatani antara tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- 4) Perencanaan yang Matang
Perencanaan adalah memutuskan sekarang apa yang hendak dikerjakan oleh organisasi sehingga perencanaan kebijakan yang dilakukan secara matang sangatlah penting untuk dilakukan. Selain itu kebijakan tersebut nantinya akan menjadi pedoman bagi implementor kebijakan terkait dengan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan program. Perencanaan yang matang akan berimplikasi positif terhadap tujuan yang hendak dicapai.
- 5) Penyusunan Program yang Tepat
Selain dilakukannya perencanaan yang baik suatu kebijakan perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
- 6) Meningkatkan Akuntabilitas
Pelaksanaan suatu kebijakan ataupun program, diperlukan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi dilakukan agar tidak terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan program. Selain itu monitoring bertujuan agar pelaksanaan program tersebut berjalan secara efektif atau sesuai dengan tujuan program. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Menurut Sutrisno (2016:149-151) mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan agar tercapai efektivitas organisasi baik untuk jangka pendek, menengah, maupun panjang dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria ukuran efektivitas organisasi yakni sebagai berikut:

- 1) Produksi (*production*)
Produksi barang maupun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya. Ukuran produksi ini akan meliputi keuntungan penjualan, jangkauan pasar, pelanggan yang dilayani dan sebagainya.

2) Efisiensi (*efficiency*)

Ini berhubungan secara langsung dengan keluaran yang dikonsumsi oleh pelanggan. Agar organisasi bisa *survival* perlu memperhatikan efisiensi. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara keluaran dengan masukan. Ukuran efisiensi melibatkan tingkat laba, modal atau harta, biaya per unit, penyusutan, depresiasi dan sebagainya. Pernyataan perbandingan antara keuntungan dan biaya. Organisasi sudah bertindak *realists* bahwa keuntungan akan diselarasakan dengan kekuatan sumber daya, kelemahan sumber daya, tekanan lingkungan, dan kesempatan lingkungan.

3) Kepuasan (*satisfaction*)

Banyak manajer berorientasi pada sikap untuk menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, sehingga mereka dapat merasakan kepuasannya dalam bekerja. Hal ini dilakukan manajer dengan pencarian keuntungan yang optimal. Yang dimaksud optimal yaitu pencapaian tujuan yang diselarasakan dengan kondisi organisasi demi kelangsungan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan adaptasi.

4) Adaptasi (*adaptiveness*)

Kemampuan adaptasi ialah sampai seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan. Kemampuan adaptasi ini sifatnya lebih abstrak di banding dengan masalah yang lain seperti produksi, keuangan, efisiensi, dan sebagainya. Walaupun sifatnya abstrak, tetapi bisa diamati dari hasil penelitian. Jika organisasi tidak bisa menyesuaikan diri, maka kelangungan hidup bisa terancam. Manajemen dapat membuat kebijakan yang dapat merangsang kesiapsiagaan terhadap perubahan. Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari bahwa harus ada ketidakpuasan terhadap kondisi saat ini. dengan adanya perubahan diharapkan organisasi bisa berkembang.

5) Perkembangan (*development*)

Perkembangan merupakan suatu fase kelangsungan hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang. Untuk itu organisasi harus bisa memperluas kemampuannya, sehingga bisa berkembang dengan baik dan sekaligus akan dapat melewati fase kelangsungan hidupnya. Usaha pengembangan kemampuan tersebut seperti program pelatihan bagi karyawan. Dari pengembangan kemampuan organisasi diharapkan dapat mengembangkan organisasinya dengan baik untuk sekarang maupun yang akan datang.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program

Menurut Campbell J.P. dalam (Dyah Mutiarin 2021: 96-97)

bahwa terdapat cara pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah sebagai berikut:

1) Keberhasilan program

Efektivitas ini dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan program dapat ditinjau dari proses dan mekanisme suatu kegiatan yang dilakukan di lapangan.

2) Keberhasilan sasaran

Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output, artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat output dalam kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kepuasan terhadap program

Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan pengguna. Kepuasan dirasakan oleh para pengguna kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Semakin berkualitas produk dan jasa yang diberikan maka kepuasan yang dirasakan oleh pengguna semakin tinggi, maka dapat menimbulkan keuntungan bagi lembaga.

4) Tingkat input dan output

Pada efektivitas tingkat input dan output dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisiensi dan sebaliknya jika input lebih besar dari pada output maka dapat dikatakan tidak efisien.

5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi.

e. Aspek – Aspek Efektivitas

Ada aspek-aspek efektivitas yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan. Mengacu pada pengertian efektivitas di atas, berikut adalah beberapa aspek tersebut:

1) Aspek Peraturan/Ketentuan

Peraturan dibuat untuk menjaga kelangsungan suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Peraturan atau ketentuan merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar suatu kegiatan dianggap sudah berjalan secara efektif.

2) Aspek Fungsi/Tugas

Individu atau organisasi dapat dianggap efektif jika dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu setiap individu dalam organisasi harus mengetahui tugas dan fungsinya sehingga dapat melaksanakan.

3) Aspek Rencana/Program

Suatu kegiatan dapat dinilai efektif jika memiliki suatu rencana yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya rencana atau program, maka tujuan tidak mungkin dapat tercapai.

4) Aspek Tujuan/Kondisi Ideal

Yang dimaksud dengan kondisi ideal atau tujuan adalah target yang ingin dicapai dari suatu kegiatan dengan berorientasi pada hasil dan proses yang direncanakan.

f. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas tersebut efektif. Terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektifitas yaitu:

1) Pendekatan Sasaran

Pendekatan ini digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang ingin dicapai. Dalam pendekatan ini pendekatan sasaran menggunakan pengukuran efektifitas yang dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

2) Pendekatan Sumber

Pendekatan ini mengukur efektivitas berdasarkan keberhasilan suatu lembaga dalam memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkan dan juga memelihara keadaan serta sistem, hal ini dilakukan agar dapat berjalan efektif.

3) Pendekatan Proses

Pendekatan ini digunakan sebagai efisiensi dari suatu lembaga internal. Pada Lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada dapat berjalan secara terkoordinasi.

g. Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program

Hasibuan dalam Samsudin Dkk dalam Kartika Febri Yuliani (2017: 31) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas program, antara lain:

1) Kualitas Aparatur

Bahwa kualitas sumber daya manusia pada dasarnya adalah tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang dapat pada sumber daya manusia.

- 2) Kompetensi Administrator
Menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
- 3) Sarana Prasarana
Merupakan penunjang atau peralatan kerja dalam hal ini termasuk dalam pengertian sarana prasarana adalah bagian penting dan ikut menentukan terselenggaranya aktivitas.
- 4) Pengawasan
Adalah suatu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa aturan dan tugas dalam sebuah lembaga akan terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan ketentun yang berlaku.

2. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan adalah sebuah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkatan, tingkat bawah atau rendah. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (BPK) merupakan salah satu bentuk Pendidikan non formal. Program pelatihan merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Program pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di bidang tertentu.

Menurut Widodo S.E (Syamsir Torang, 2016;84), pelatihan kerja adalah "serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai standar".

Berdasarkan pada definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah suatu kegiatan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengubah sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan kejuruan kompetensi.

1. Tujuan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tujuan pelatihan pada hakekatnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang di hadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pelatihan merupakan salah satu upaya yang di tempuh untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dan membantu organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh penambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selajutnya tujuan pelatihan secara lebih spesifik yaitu untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tingkat yang diinginkan.

Menurut Widodo S.E (Syamsir Torang,2016:84), tujuan pelatihan kerja adalah "untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan Kesehatan dan keselamamatan kerja, mencegah kadarluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel".

Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serata Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Menurut Undang-undang Nomor.13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, disebutkan bahwa 'pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

2. Jenis-Jenis Program Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Amuntai

Menurut data dari Balai Latihan kerja Amuntai (Sumber data: Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara 2025) bahwa ada jenis pelatihan kerja yang di selenggarakan yaitu:

- 1) Garmen Apparel, yaitu menjahit pakaian wanita dewasa dan menjahit dasar.
- 2) Teknik Otomotif, yaitu service sepeda motor injeksi dan perbaikan mobil.
- 3) Teknik Listrik, yaitu pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana dan las listrik.
- 4) Teknik Komputer, yaitu desain grafis dan staff administrasi
- 5) Pembuatan Roti dan Kue.
- 6) Meubeler Kayu.

3. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh,

meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi. Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serata Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, disebutkan bahwa 'pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan

kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi.

Membangun Balai Latihan Kerja berarti membangun lembaga pendidikan yang akan mempersiapkan tenaga-tenaga kerja usia produktif, menjadi individu-individu yang memiliki ketrampilan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja baik di dalam maupun di luar negeri.

1. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum:

- a) Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
- b) Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- c) Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- d) Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- e) Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

2. Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

- 1) Bagi pengusaha atau pemilik modal:

- a) Memperoleh tenaga kerja yang trampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
 - b) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya mengurangi ketidakpercayaan atasan terhadap bawahan.
- 2) Bagi peserta pelatihan:
- a) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta di lingkungan kerja.
 - b) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan siap pakai.
- 3) Bagi pemerintah:
- a) Mengurang angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
 - b) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja.
 - c) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja

Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Menurut Undang-undang Nomor.13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

4. Kejuruan Meubeler

Kejuruan meubeler atau pembuatan perabot kayu merupakan salah satu program pelatihan yang secara berkala dibuka oleh BLK Amuntai. Pelatihan ini menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah untuk mencetak tenaga kerja terampil dan kompeten di berbagai bidang, termasuk industri pengolahan kayu.

Program pelatihan di BLK Amuntai umumnya mencakup berbagai aspek fundamental dalam pembuatan mebel, mulai dari pengenalan jenis-jenis kayu, penggunaan alat-alat pertukangan, teknik pemotongan dan penyambungan kayu, hingga proses finishing. Peserta akan dibimbing oleh instruktur yang berpengalaman di bidangnya dan akan mendapatkan porsi praktik yang signifikan untuk memastikan penguasaan keterampilan.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

