

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Gama Firmansyah (2021) Berjudul “Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”. IAIN Ponorogo. Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja serta kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut . Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi langsung data sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif ditujukan untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya secara rinci dan aktual serta disesuaikan dengan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan teori George R. Terry (2013:112) dengan fokus penelitian untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung ditemukan beberapa masalah yang terjadi Di Balai Latihan Kerja (BLK) Balangan diantaranya masih kurangnya kesadaran masyarakat sekitar, minimnya strategi penghimpunan yang inovatif, sumber daya manusia yang terbatas, kurangnya sosialisasi, serta pengawasan dan evaluasi yang belum maksimal. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis

adalah sama-sama mengkaji terkait Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Balai Latihan Kerja (BLK).

2. Penelitian Meylinda, Sari (2024) berjudul “Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addari Padangsidimpuan . Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan wirausahawan. Selama ini belum pernah dilakukan penelitian untuk melihat efektivitas Balai Latihan Kerja dan mencapai tujuan tersebut , selain itu minimnya kuantitas dan kualitas tenaga kerja pada masyarakat yang menyebabkan rendahnya minat dalam mengeksplor dunia kerja. Penelitian ini menggunakan teori George R. Terry (2013:112) dengan fokus penelitian untuk menilai sejauh mana Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi modern. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung ditemukan beberapa masalah yaitu terletak pada rendahnya kesadaran masyarakat untuk menyalurkan keahlian yang didapat dalam pelatihan yang diikuti , kegiatan sosialisasi dan edukasi masih terbatas, dan masih terdapat program-program pelatihannya belum dapat berjalan dengan maksimal. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia , sementara perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis

terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada kualitas tenaga kerja sedangkan penelitian penulis berfokus pada kualitas sumber daya manusia Tinjauan Teoritis.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk mencapai hasil yang terbaik melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi publik, optimalisasi menjadi hal yang penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi, tugas, dan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Optimalisasi tidak hanya dipahami sebagai peningkatan hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana suatu organisasi mampu memanfaatkan sumber daya manusia, sarana, metode, dan sistem kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, optimalisasi merupakan proses pencapaian hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi secara tepat (Siagian, 2018:31). Pendapat tersebut menegaskan bahwa optimalisasi tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pengelolaan sumber daya yang dilakukan secara terencana. Efektivitas berkaitan dengan tercapainya tujuan organisasi, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Selanjutnya, T. Hani Handoko menjelaskan bahwa optimalisasi dalam organisasi dapat diwujudkan melalui fungsi-fungsi manajemen yang berjalan secara baik, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Handoko, 2021:12). Melalui fungsi manajemen tersebut, organisasi dapat mengatur pelaksanaan program secara sistematis sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks lembaga pelatihan kerja, optimalisasi berarti bagaimana program pelatihan dirancang sesuai kebutuhan masyarakat dan dunia kerja, kemudian dilaksanakan dengan dukungan sumber daya yang memadai.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa optimalisasi berkaitan dengan usaha meningkatkan daya guna dan hasil guna dari seluruh faktor produksi, terutama sumber daya manusia, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Hasibuan, 2020: 27). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam optimalisasi organisasi. Keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh kualitas aparatur, kemampuan tenaga kerja, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Sementara itu, Winardi mengemukakan bahwa optimalisasi merupakan tindakan untuk memperoleh hasil terbaik melalui proses kerja yang terorganisasi, terarah, dan terkendali sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan (Winardi, 2019: 45). Pendapat ini menekankan pentingnya koordinasi dan pengendalian dalam suatu organisasi agar setiap kegiatan dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa optimalisasi merupakan suatu proses untuk mencapai hasil terbaik melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang baik. Optimalisasi tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam suatu organisasi.

2. Model-Model Pengukuran Optimalisasi

Optimalisasi dalam suatu organisasi pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu lembaga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi publik, optimalisasi menjadi indikator penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan, efektivitas program, serta keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengukuran optimalisasi diperlukan agar organisasi dapat mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa optimalisasi organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu keberhasilan tujuan, berfokus pada sumber daya, menghubungkan output dengan input secara langsung, menekankan mutu hasil kerja, serta mengukur kepuasan sebagai indikator optimalisasi (Siagian, 2018:77). Kelima indikator tersebut saling berkaitan dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

a. Keberhasilan tujuan

Keberhasilan tujuan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi dikatakan optimal apabila tujuan yang direncanakan dapat tercapai sesuai target dan kebutuhan yang ingin diwujudkan. Dalam konteks organisasi publik, keberhasilan tujuan tidak hanya dilihat dari terlaksananya program, tetapi juga dari dampak yang dihasilkan bagi masyarakat. Oleh karena itu, organisasi publik harus mampu memastikan bahwa setiap program yang dijalankan benar-benar memberikan manfaat nyata kepada masyarakat.

b. Berfokus pada sumber daya.

Menurut Sondang P. Siagian, optimalisasi organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (Siagian, 2018:81). Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, serta teknologi pendukung organisasi. Pemanfaatan sumber daya yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan program organisasi.

c. Menghubungkan output dengan input secara langsung

Indikator ini menunjukkan adanya hubungan antara proses pelaksanaan program dengan hasil yang diperoleh. Menurut Siagian, organisasi yang optimal adalah organisasi yang mampu menghasilkan output yang sebanding dengan input yang digunakan (Siagian, 2018:84). Dengan kata lain, penggunaan sumber daya harus menghasilkan manfaat dan capaian yang jelas.

d. Menekankan mutu hasil kerja.

Optimalisasi tidak hanya menitikberatkan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga pada kualitas hasil yang dicapai. Sondang P. Siagian menyatakan bahwa organisasi yang optimal harus mampu menghasilkan mutu kerja yang baik sesuai standar yang telah ditentukan (Siagian, 2018, hlm. 87). Mutu hasil kerja berkaitan dengan kualitas pelayanan, profesionalisme, dan kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan masyarakat.

e. Mengukur kepuasan sebagai indikator optimalisasi

Menurut Siagian, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan atau program yang diberikan menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi (Siagian, 2018:90). Kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa program yang dijalankan telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

3. Pendekatan Terhadap Optimalisasi

Pendekatan terhadap optimalisasi merupakan cara sistematis yang digunakan untuk mencapai kondisi terbaik (optimal) dalam suatu kegiatan, program, atau organisasi dengan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, serta kendala yang ada. Dalam kajian manajemen dan Riset Operasi, pendekatan ini sangat penting karena menentukan bagaimana suatu organisasi dapat bekerja secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap optimalisasi Parta Setiawan. yaitu;

a. Pendekatan Matematis (*Mathematical Approach*)

Pendekatan matematis adalah pendekatan yang menggunakan model, rumus, dan teknik perhitungan untuk menentukan solusi terbaik dari berbagai alternatif , Memiliki fungsi tujuan (objective function), misalnya memaksimalkan hasil atau meminimalkan biaya.

b. Pendekatan Sistem (*system approach*)

Pendekatan sistem terhadap optimalisasi mengimplikasikan bahwa terdiri dari sub-sub bagian yang saling berhubungan. Jika salah satu sub bagian ini mempunyai performa yang buruk, maka akan timbul dampak yang negative terhadap performa keseluruhan sistem. optimalisasi membutuhkan kesadaran dan interaksi yang berhasil dengan konstituensi lingkungan. Manajemen tidak boleh gagal dalam mempertahankan hubungan yang baik dengan para pelanggan, pemasok, lembaga pemerintahan, serikat buruh, dan konstituensi sejenis yang mempunyai kekuatan untuk mengacaukan operasi organisasi yang stabil. Kekurangan yang paling menonjol dari pendekatan sistem adalah hubungannya dengan pengukuran dan masalah apakah cara-cara itu memang benar-benar penting. Keunggulan akhir dari pendekatan sistem adalah kemampuannya untuk diaplikasikan jika tujuan akhir sangat samar atau tidak dapat diukur.

c. Pendekatan Efektivitas dan Efisiensi

Pendekatan ini merupakan inti dari optimalisasi manajemen Efektivitas menunjukkan sejauh mana tujuan tercapai, sedangkan Efisiensi menunjukkan bagaimana sumber daya digunakan secara hemat, Suatu kegiatan dikatakan optimal jika mampu mencapai tujuan dengan penggunaan sumber daya.

d. Pendekatan Nilai-nilai Bersaing (*competing-values approach*)

Nilai-nilai bersaing secara nyata melangkah lebih jauh dari pada hanya pengakuan tentang adanya pilihan yang beraneka ragam. Pendekatan tersebut mengasumsikan tentang adanya pilihan yang beraneka ragam. Pendekatan tersebut mengasumsikan bahwa berbagai macam pilihan tersebut dapat dikonsolidasikan dan diorganisasi. Pendekatan nilai-nilai bersaing mengatakan bahwa elemen tersebut dapat dikombinasikan sedemikian rupa sehingga menciptakan kumpulan dasar mengenai nilai-nilai bersaing. Masing-masing kumpulan tersebut lalu membentuk sebuah model keefektifan yang unik.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Optimalisasi

Optimalisasi suatu organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, faktor-faktor tersebut sangat menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor pendukung maupun penghambat agar proses optimalisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut Sondang P. Siagian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi optimalisasi organisasi, yaitu kebijakan pemerintah, partisipasi masyarakat, dan kerja sama dengan pihak lain atau industri (Siagian, 2018: 96). Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

a. Kebijakan pemerintah.

Kebijakan pemerintah menjadi dasar dalam pelaksanaan program organisasi publik karena menentukan arah, tujuan, dan mekanisme pelaksanaan kegiatan. Kebijakan yang jelas dan sesuai kebutuhan masyarakat akan mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, kebijakan yang kurang tepat dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan program.

b. Partisipasi masyarakat

Menurut Sondang P. Siagian, partisipasi masyarakat merupakan keterlibatan masyarakat dalam mendukung pelaksanaan program organisasi (Siagian, 2018:101). Partisipasi masyarakat sangat penting karena keberhasilan organisasi publik pada dasarnya ditentukan oleh tingkat dukungan dan keterlibatan masyarakat sebagai penerima manfaat program.

c. Kerja sama dengan pihak lain atau industri

Kerja sama merupakan bentuk hubungan kemitraan yang dilakukan organisasi dengan pihak eksternal untuk mendukung pelaksanaan program. Dalam organisasi publik, kerja sama dengan dunia usaha

dan industri menjadi penting karena dapat membantu organisasi memperoleh dukungan sumber daya, informasi, maupun peluang pengembangan program.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa keberhasilan optimalisasi organisasi publik dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah, partisipasi masyarakat, dan kerja sama dengan pihak lain atau industri. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program organisasi. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut menjadi landasan penting untuk menganalisis optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kompetensi masyarakat melalui program pelatihan kerja yang efektif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat serta dunia industri.

5. Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga pelatihan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan keterampilan kerja. Keberadaan BLK menjadi salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu bersaing di dunia kerja. Fungsi utama BLK adalah memberikan pelatihan keterampilan kepada masyarakat agar memiliki kemampuan sesuai kebutuhan pasar kerja dan perkembangan industri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang mengatur segala hal mengenai

ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan seimbang antara pekerja, pengusaha, serta pemerintah. Selain itu, undang-undang ini juga bertujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Balai Latihan Kerja merupakan unit pelaksana teknis yang bertugas menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan masyarakat. Fungsi tersebut menunjukkan bahwa BLK tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui kesempatan kerja yang lebih baik.

Dalam perspektif manajemen, fungsi BLK dapat dianalisis melalui teori manajemen yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Handoko, 2021, hlm. 23). Pada lembaga BLK, fungsi perencanaan terlihat dari penyusunan program pelatihan berdasarkan kebutuhan masyarakat dan dunia industri. Fungsi pengorganisasian terlihat dari pembagian tugas instruktur dan staf pelaksana, sedangkan fungsi pengarahan dilakukan melalui pembinaan peserta pelatihan.

Adapun fungsi pengawasan dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai standar kompetensi kerja.

Selain itu, Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa organisasi publik harus mampu memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal (Siagian, 2018, hlm. 52). Dalam konteks BLK, pelayanan tersebut diwujudkan melalui penyediaan program pelatihan yang berkualitas, fasilitas pelatihan yang memadai, serta tenaga instruktur yang profesional. Apabila fungsi-fungsi tersebut berjalan dengan baik, maka tujuan peningkatan kompetensi masyarakat dapat tercapai secara optimal.

Selanjutnya, Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam pencapaian tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali kegiatan organisasi (Hasibuan, 2020, hlm. 10). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan BLK sangat dipengaruhi oleh kualitas instruktur dan pengelola pelatihan. Instruktur yang kompeten akan mampu memberikan materi pelatihan secara efektif sehingga peserta dapat memahami dan menguasai keterampilan yang diajarkan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Winardi yang menyatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mengoordinasikan seluruh unsur organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal (Winardi, 2019, hlm. 61). Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, koordinasi antara pengelola BLK, instruktur, peserta pelatihan, dan pihak dunia usaha menjadi faktor penting dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dipahami bahwa fungsi BLK tidak hanya sebatas memberikan pelatihan keterampilan, tetapi juga mencakup pengelolaan program, penyediaan fasilitas, pengembangan sumber daya manusia, serta kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Fungsi tersebut harus dijalankan secara optimal agar tujuan peningkatan kompetensi masyarakat dapat tercapai secara efektif.

Dalam penelitian ini, optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Balangan dapat dilihat melalui kemampuan lembaga dalam menyelenggarakan pelatihan yang sesuai kebutuhan masyarakat, efektivitas pelaksanaan pelatihan, kualitas instruktur, serta kemampuan lulusan pelatihan dalam memasuki dunia kerja atau menciptakan usaha mandiri.

6. Konsep Kompetensi Masyarakat

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Kompetensi menjadi aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena menentukan kualitas dan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan secara profesional.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dimiliki seseorang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap dalam melaksanakan tugas secara efektif (Hasibuan, 2020: 94). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut sikap dan perilaku kerja.

Selanjutnya, Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu agar mampu bekerja secara produktif dan profesional sesuai tuntutan organisasi (Siagian, 2018: 76). Dalam konteks masyarakat, peningkatan kompetensi bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki daya saing dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan dunia kerja.

Menurut T. Hani Handoko, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana sehingga individu mampu meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitasnya (Handoko, 2021:104). Oleh karena itu, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK menjadi salah satu sarana penting dalam meningkatkan kompetensi masyarakat.

Sementara itu, Winardi menyatakan bahwa kompetensi kerja sangat berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab (Winardi, 2019: 88). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kemampuan individu dalam menerapkan keterampilannya dalam dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi masyarakat merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan profesional. Kompetensi masyarakat dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peningkatan kompetensi masyarakat melalui BLK Kabupaten Balangan diharapkan mampu menciptakan masyarakat yang memiliki keterampilan kerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi pengangguran, serta membuka peluang usaha mandiri. Oleh karena itu, keberhasilan BLK dapat dilihat dari sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

C. Kerangka Pemikiran

BLK Kabupaten Balangan memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat agar siap menghadapi dunia kerja. Namun, optimalisasi fungsi BLK tidak lepas dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi

Optimalisasi fungsi BLK berarti memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia agar program pelatihan dapat berjalan efektif, efisien, dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Optimalisasi ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kualitas sumber daya manusia, manajemen dan kepemimpinan, serta sarana dan prasarana. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah yang memberikan arah, dukungan anggaran, dan regulasi; partisipasi masyarakat yang memberikan masukan dan mendukung program; serta kerja sama dengan industri untuk menyesuaikan kurikulum, menyediakan praktik kerja lapangan, dan membuka peluang kerja bagi lulusan

Dalam kerangka pemikiran ini, input berupa faktor internal dan eksternal menjadi dasar pelaksanaan proses optimalisasi BLK. Proses ini

meliputi perencanaan program pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja, pelaksanaan kegiatan dengan pengelolaan sumber daya secara efektif, serta pengawasan dan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Hasil dari proses ini adalah peserta pelatihan yang memiliki keterampilan sesuai standar industri dan siap bekerja atau berwirausaha. Outcome dari optimalisasi BLK terlihat dari meningkatnya kompetensi masyarakat, penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, kemandirian ekonomi masyarakat, dan meningkatnya daya saing tenaga kerja lokal

Optimalisasi fungsi BLK akan tercapai jika faktor internal dikelola dengan baik, faktor eksternal dimanfaatkan secara maksimal, dan program pelatihan dijalankan dengan prinsip efektivitas, efisiensi, serta relevansi terhadap kebutuhan masyarakat dan industri. Dengan demikian, BLK Kabupaten Balangan dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kompetensi masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi lokal

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan memberikan gambar terhadap kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

STIA AMUNTAI

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

