

# PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN DALAM MENYIAPKAN KOMPETENSI LULUSAN

Nabila Khoerunnisa <sup>1</sup>, Yus Darusman <sup>2</sup>, Ahmad Hamdan <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia.

## INFORMASI ARTIKEL

Received: Oktober 11, 24  
Reviewed: Desember 8, 24  
Available online: Desember 31, 24

## KORSPONDEN

E-mail: [nabilakhm3@gmail.com](mailto:nabilakhm3@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to explore the management of Balai Latihan Kerja (BLK) in preparing graduate competencies in Kabupaten Tasikmalaya. Utilizing a descriptive qualitative method, data was collected through observations, interviews, and documentation from seven informants selected through purposive sampling. The findings reveal that effective BLK management involves planning training according to industry needs, developing an adaptive curriculum, providing adequate facilities, and training by expert instructors. BLK Kabupaten Tasikmalaya offers training in information technology, automotive, and electrical fields that align with industry demands. Effective management also enhances both technical skills and soft skills of participants. Strong collaboration with industry and periodic curriculum evaluations are essential to ensure graduates are prepared for the job market. In conclusion, effective BLK management plays a strategic role in improving labor competitiveness by providing competencies aligned with industry needs.*

### KEYWORD:

*Balai Latihan Kerja, graduate competencies, Industry 4.0, workforce skills, training management*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam menyiapkan kompetensi lulusan di Kabupaten Tasikmalaya. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari tujuh informan yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengelolaan BLK yang efektif mencakup perencanaan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, pengembangan kurikulum adaptif, penyediaan fasilitas yang memadai, serta pelatihan yang diberikan oleh instruktur ahli. BLK Kabupaten Tasikmalaya telah menyediakan pelatihan di bidang teknologi informasi, otomotif, dan listrik yang relevan dengan tuntutan industri. Selain keterampilan teknis, pengelolaan yang baik juga berhasil meningkatkan soft skills peserta. Kolaborasi yang kuat dengan industri serta evaluasi berkala terhadap kurikulum diperlukan untuk memastikan lulusan siap menghadapi dunia kerja. Simpulannya Pengelolaan BLK yang baik berperan strategis dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui penyediaan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri.

### KATA KUNCI:

Balai Latihan Kerja, kompetensi lulusan, Industri 4.0, keterampilan kerja, pengelolaan pelatihan

[Attribution-NonCommercial 4.0 International](#). Some rights reserved



## PENDAHULUAN

Pengelolaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi lulusan, terutama dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di Kabupaten Tasikmalaya. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2022 mencapai 5,91%, yang menunjukkan adanya sejumlah besar penduduk usia produktif yang belum mendapatkan pekerjaan (BPS Tasikmalaya). Angka ini meskipun menurun dari tahun-tahun sebelumnya, tetap menjadi perhatian serius bagi pemerintah daerah dan pelaku industri di wilayah tersebut. Program pelatihan di BLK dirancang untuk menjawab kebutuhan akan peningkatan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri lokal dan nasional. Salah satu elemen penting dalam pengelolaan pelatihan adalah penyusunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Menurut Simamora (2016), pelatihan yang efektif tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga pengembangan kompetensi lain seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan akan menghasilkan lulusan yang lebih kompeten dan siap bersaing di pasar kerja, lebih lanjut pengelolaan program pelatihan yang baik harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan sangat penting dalam memastikan relevansi materi pelatihan.

Menurut Mankin (2021, hlm. 94), kerja sama ini akan membantu dalam menyelaraskan kebutuhan industri dengan keterampilan yang diberikan oleh lembaga pelatihan. Selain itu, program pelatihan yang berbasis industri juga dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja, sehingga membantu mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Tasikmalaya, sektor ekonomi utama yang dapat menjadi fokus pelatihan meliputi industri tekstil, pariwisata, dan pertanian. BLK dapat mengembangkan modul pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri tersebut, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang langsung dapat diaplikasikan. Sebagai contoh, pelatihan yang berkaitan dengan teknologi pertanian modern atau manajemen pariwisata dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru sekaligus meningkatkan produktivitas sektor-sektor tersebut dalam konteks kebijakan pemerintah, program pelatihan di BLK dapat menjadi bagian dari strategi penanggulangan pengangguran secara nasional.

Pemerintah pusat dan daerah telah menempatkan program pelatihan kerja sebagai salah satu prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, di mana salah satu targetnya adalah peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja dan sertifikasi keterampilan. Dengan demikian, pengelolaan

program pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kompetensi lulusan, tetapi juga berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran. Secara keseluruhan, pengelolaan program pelatihan yang efektif di BLK merupakan kunci dalam menjawab tantangan pengangguran di Kabupaten Tasikmalaya. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan, serta fokus pada relevansi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, diharapkan lulusan BLK dapat berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan ekonomi daerah dan pengentasan pengangguran (BPS Tasikmalaya).

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan, maka dengan hal itu Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Tasikmalaya, salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja. Menurut Burhanudin (2015, hlm. 141), Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran dalam melatih keterampilan tenaga kerja masyarakat. Pelatihan ini merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat praktis dan langsung. Spesifik berarti pelatihan ditujukan untuk bidang pekerjaan tertentu, sementara praktis dan segera menunjukkan bahwa pelatihan ini dirancang untuk diterapkan langsung. Umumnya, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam waktu singkat, dengan fokus pada persiapan peserta untuk menghadapi pekerjaan yang mereka hadapi.

## METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2017, hlm.2). Maksudnya adalah metode penelitian memiliki cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan tujuan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).

Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia (Iskandar, 2009, hlm.66).

Fokus Penelitian ini adalah tentang bagaimana Pengelolaan Program Pelatihan dalam Menyiapkan Kompetensi Lulusan. Fokus Penelitian bertujuan agar pembahasan dari penelitian berfokus pada keadaan tertentu dan memudahkan peneliti untuk menemukan garis besar pada penelitian.

*Subjek dan Objek Penelitian*

a. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2016, hlm.47) subjek penelitian merupakan benda, hal, orang, tempat dan data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan. Dalam pendekatan kualitatif, ada yang disebut dengan informan atau seseorang yang memberikan informasi kepada kita tentang suatu kelompok atau identitas tertentu, dan informan bukan diharapkan menjadi representasi dari kelompok atau identitas tersebut.

Untuk menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan Teknik *sample purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, peneliti akan memilih orang yang dianggap paling tahu mengenai permasalahan pada penelitian ini. Dengan tujuan mengambil informan yang benar-benar mengetahui dan dapat memberikan informasi tentang permasalahan yang diteliti. Alasan memilih informan adalah karena mereka bagian dari unsur pemegang jabatan inti, yang akan dicari melalui penelitian ini.

Tabel 1 Subjek Penelitian

No	Nama	Status	Kode
1	Dede Gunawan, S.T	Kepala BLK	DG
2	Ricky Rizky Koernia S.T	Tutor	RR
3	Jaenudin Rahmat, S.T	Tutor	JR
4	Adang Mubarak Sidiq, S.T.	Tutor	AM
5	M. Fajril Solihin	Peserta pelatihan	MF
6	Ahmad Fauzi	peserta pelatihan	AF

#### b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal atau variable tertentu (Sugiyono. 2020, hlm.91). Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengelolaan BLK dalam menyiapkan Kompetensi Lulusan.

*Sumber Data Penelitian ini adalah:*

##### a. Sumber primer

Sumber primer merupakan data yang diberikan secara langsung sebagai hasil pengumpulan data sendiri. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari Balai Latihan kerja Kabupaten tasikmalaya, yang diperoleh melalui observasi yang meliputi berbagai upaya yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan Kompetensi Lulusan. peneliti juga mengumpulkan data primer yang berdasarkan atas informan melalui metode wawancara.

##### b. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain, atau dokumen. Data sekunder juga disebut dengan data tambahan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi pustka melalui jurnal, buku, karya tulis ilmiah, sehingga memberikan pemahaman berkaitan dengan Pengelolaan Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan Kualitas Tenaga Kerja.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 401) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui pengumpulan data, maka peneliti tidak perlu memperoleh data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Observasi

Menurut Nasution (1988) dalam (Sugiyono, 2017, hlm.116) menyatakan bahwa, observasi merupakan dasar bagi seluruh ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yang ada. Fakta-fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh metode observasi. Melalui observasi, penulis meakukan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan secara akurat dan melihat secara langsung proses/langkah pelatihan pada Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan Kompetensi Lulusan.

##### b. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017 hlm. 114) wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih yang bertujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Peneliti akan melakukan wawancara dengan responden yang sudah ditetapkan mengenai model, bentuk, langkah dan segala proses pelatihan pada Balai Latihan Kerja dalam menyiapkan kualitas tenaga kerja.

##### c. Dokumentasi

Menurut Silistyo Basuki (2004, hlm. 11) Dokumentasi adalah pekerjaan mengumpulkan, menyusun dan mengelola dokumen-dokumen yang mencatat semua aktivitas manusia dan dianggap berguna untuk dijadikan bahan keterangan dan penerangan pada penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Balai Latihan kerja Kabupaten Tasikmalaya Jl. Ibrahim Adjie, Sukamajukaler, Kec. Indhiang, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

BLK adalah lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja masyarakat, terutama bagi mereka yang memerlukan keahlian praktis. Sejak didirikan pada tahun 1982 oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia sebagai Kursus Latihan Kerja (KLK)

Tasikmalaya. UPTD BLK Tasikmalaya merupakan BLK tipe A yang memiliki fasilitas pelatihan di bidang keterampilan dan manajemen tenaga kerja, serta memiliki luas area 20.418 m<sup>2</sup> yang beralamat di Jl. Letjen H. Ibrahim Adjie, Tasikmalaya. Fasilitasnya mencakup workshop, peralatan kejuruan, kantor, aula, dan tempat ibadah. Berdasarkan hasil Penelitian, ini menyoroti lima indikator penting dalam pengelolaan Program Pelatihan di Kabupaten Tasikmalaya untuk meningkatkan kompetensi lulusan.

### **1. *Pengelolaan Program Pelatihan***

Berdasarkan hasil observasi, proses rekrutmen peserta pelatihan di BLK dilaksanakan secara terbuka, transparan, dan sistematis. Sosialisasi program disebarluaskan melalui media sosial, kampanye langsung ke masyarakat, serta kerja sama dengan perusahaan dan lembaga terkait. Pendaftaran peserta tersedia dalam dua opsi, online dan offline, untuk memudahkan akses. Tahapan seleksi meliputi tes tertulis, wawancara, serta uji keterampilan praktis yang relevan dengan jenis pelatihan. Proses seleksi dijalankan secara adil dan objektif, tanpa diskriminasi, dengan memperhatikan kriteria usia, latar belakang pendidikan, serta motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen peserta pelatihan di BLK dilaksanakan dengan transparan, adil, dan sistematis. Melalui sosialisasi yang luas dan kerja sama dengan berbagai pihak, BLK memastikan pendaftaran dapat diakses secara mudah baik online maupun offline. Tahapan seleksi yang mencakup tes tertulis, wawancara, dan uji keterampilan, dilakukan tanpa diskriminasi, dengan penilaian objektif berdasarkan kriteria usia, pendidikan, dan motivasi peserta. Hal ini memastikan bahwa peserta yang terpilih memiliki kesiapan dan kompetensi yang memadai untuk mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK Tasikmalaya telah mengelola program pelatihan dengan baik melalui perencanaan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal, seperti otomotif dan teknologi informasi. Pengelolaan program didukung oleh instruktur yang berkompeten dan berpengalaman, yang menciptakan lingkungan pelatihan efektif. Kurikulum BLK dikembangkan mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga relevan dengan tuntutan pasar kerja. Pengelolaan program pelatihan di BLK Kabupaten Tasikmalaya telah berjalan dengan baik, khususnya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Proses rekrutmen peserta di BLK menekankan keterbukaan, transparansi, dan sistematis. Keterbukaan ini tercermin dalam penyebaran informasi melalui berbagai saluran seperti situs resmi, media sosial, pengumuman di lembaga pendidikan, dan kerja sama dengan perusahaan serta lembaga pemerintah. Transparansi dalam proses ini penting untuk memastikan setiap calon peserta merasa

diperlakukan adil dan memiliki peluang yang sama untuk mengikuti pelatihan. Walker dan Soltis (2021) menekankan bahwa transparansi dalam rekrutmen meningkatkan partisipasi peserta, karena mereka mengetahui secara pasti bagaimana proses seleksi dilakukan dan kriteria apa yang harus dipenuhi. Selain itu, transparansi juga membantu calon peserta dalam membuat keputusan matang terkait kesesuaian program pelatihan. Pendaftaran peserta dilakukan secara online dan offline, mengingat kesenjangan teknologi di beberapa daerah. King et al. (2019) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam metode pendaftaran membantu lembaga pelatihan menjangkau peserta dari latar belakang sosial dan geografis yang beragam.

Proses rekrutmen di BLK memberikan dua opsi pendaftaran, yaitu online dan offline, yang dirancang untuk memudahkan calon peserta dari berbagai latar belakang sosial, ekonomi, dan geografis. Aksesibilitas ini penting mengingat adanya perbedaan kemampuan teknologi di antara calon peserta, terutama di daerah pedesaan atau wilayah terpencil yang mungkin mengalami kendala akses internet. Dengan menyediakan opsi pendaftaran online, BLK membuka peluang bagi peserta yang memiliki akses internet untuk mendaftar secara cepat dan mudah, tanpa harus datang langsung ke BLK. Di sisi lain, opsi pendaftaran offline tetap tersedia bagi mereka yang mungkin kesulitan mengakses teknologi atau lebih nyaman dengan metode pendaftaran tradisional. Penyediaan dua opsi pendaftaran ini mencerminkan prinsip inklusivitas yang dianut oleh BLK. Dalam konteks Indonesia, di mana masih ada kesenjangan akses terhadap teknologi, menyediakan pendaftaran online dan offline adalah langkah yang strategis. BLK menyadari bahwa keterbatasan teknologi tidak boleh menjadi penghalang bagi calon peserta yang ingin meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan. Fleksibilitas ini juga membantu BLK menjangkau audiens yang lebih luas, termasuk mereka yang tinggal di daerah-daerah yang mungkin tidak terjangkau oleh media promosi digital.

King et al. (2019) menekankan pentingnya fleksibilitas dalam metode pendaftaran untuk memastikan inklusi sosial dalam program pelatihan. Mereka menunjukkan bahwa lembaga pelatihan yang menyediakan opsi pendaftaran online dan offline cenderung lebih berhasil dalam menjangkau peserta yang lebih beragam. Hal ini sangat relevan dalam konteks Indonesia, di mana infrastruktur teknologi masih berkembang dan belum merata di seluruh wilayah. Dengan menyediakan opsi pendaftaran yang fleksibel, BLK tidak hanya meningkatkan partisipasi tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap prinsip keadilan dan inklusi sosial.

Kurikulum di BLK disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk memastikan keselarasan dengan kebutuhan industri. Kurikulum ini tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis, seperti kerja sama tim dan komunikasi. Menurut Widodo dan Rahardjo (2022), kolaborasi antara lembaga pelatihan dan industri dalam penyusunan kurikulum sangat penting. Hal ini memungkinkan kurikulum yang disusun relevan dengan perubahan kebutuhan di lapangan, terutama

dalam hal teknologi dan keterampilan yang terus berkembang. Martin dan Heller (2021) juga menambahkan bahwa kurikulum yang seimbang antara keterampilan teknis dan non-teknis memberikan keuntungan kompetitif bagi peserta pelatihan karena dunia kerja semakin menuntut soft skills di samping keterampilan teknis. Instruktur di BLK harus memiliki sertifikasi resmi dari lembaga sertifikasi nasional dan internasional, untuk memastikan kompetensi mereka sesuai dengan standar industri yang berlaku. Instruktur juga diharuskan memiliki pengalaman kerja di bidang terkait, sehingga dapat menghubungkan teori dengan praktik. Prabowo dan Indah (2022) menjelaskan bahwa sertifikasi instruktur membantu memastikan standar kompetensi pengajaran.

Selain itu, instruktur di BLK mengikuti pelatihan pengembangan profesional secara berkala untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka seiring perkembangan teknologi. Hasan dan Junaidi (2023) menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi instruktur untuk menjaga kualitas pengajaran agar sesuai dengan tuntutan terbaru dari industri. Fasilitas pelatihan di BLK dirancang agar sesuai dengan standar industri. Ruang kelas dilengkapi dengan proyektor, papan tulis, dan kursi ergonomis untuk mendukung pembelajaran teoretis. Workshop dilengkapi dengan peralatan dan mesin yang diperbarui secara berkala namun, beberapa ruang workshop memerlukan perluasan untuk mengakomodasi jumlah peserta yang terus meningkat. Fauzi dan Setiawan (2021) menyatakan bahwa fasilitas pelatihan yang modern dan lengkap berkontribusi besar terhadap Kinerja proses belajar- mengajar terkait akses internet, fasilitas ini penting terutama untuk jurusan yang memerlukan perangkat lunak khusus, seperti desain grafis. Meskipun demikian, masih ada kebutuhan untuk peningkatan fasilitas internet bagi beberapa kejuruan lainnya. Menurut Hadi dan Lestari (2022), fasilitas workshop yang memadai dan peralatan yang sesuai dengan standar industri adalah kunci keberhasilan pelatihan praktis secara keseluruhan, pengelolaan program pelatihan di BLK mencakup proses rekrutmen yang transparan, kurikulum yang sesuai dengan standar nasional dan industri, instruktur yang berkualitas, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung pelatihan yang efektif.

## **2. Kompetensi Lulusan**

Berdasarkan hasil observasi, pendekatan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri yang dinamis dengan mengintegrasikan teknologi terbaru dan menggabungkan teori dengan praktik langsung. Keterampilan teknis yang diajarkan, seperti pengelasan, otomotif, teknologi informasi, dan desain grafis, disesuaikan dengan

perkembangan industri melalui kerja sama erat antara BLK dan perusahaan serta asosiasi industri. Evaluasi berkelanjutan dilakukan melalui ujian tertulis, praktik langsung, dan proyek akhir untuk memastikan kompetensi peserta. Teknologi dan peralatan di BLK diperbarui setiap tahun agar sesuai dengan standar industri, seperti pelatihan otomotif yang mencakup teknologi kendaraan listrik. Proyek akhir dirancang untuk meniru kondisi di dunia kerja, yang memungkinkan peserta diuji secara komprehensif menggunakan peralatan terkini. Instruktur mengadopsi pendekatan seimbang antara teori dan praktik, memberikan pengalaman belajar yang relevan dan mutakhir.

Selain keterampilan teknis, BLK juga menekankan pengembangan keterampilan perilaku, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu, melalui proyek kelompok dan simulasi. Evaluasi berkala yang melibatkan observasi langsung serta umpan balik dari instruktur memastikan bahwa peserta juga siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang membutuhkan keterampilan interpersonal yang kuat. Pendekatan ini memastikan lulusan BLK memiliki keterampilan komprehensif yang siap diterapkan di dunia kerja. Proses seleksi peserta pelatihan di BLK melibatkan persyaratan dasar usia 18 hingga 35 tahun serta latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK. Untuk program teknis tertentu, pengalaman kerja atau keterampilan dasar mungkin diperlukan. Penilaian kualifikasi dilakukan melalui wawancara, evaluasi dokumen, dan tes tertulis untuk memastikan kapasitas peserta dalam mengikuti pelatihan. BLK juga menerapkan pendekatan individual, memberikan bimbingan tambahan dan metode pengajaran yang disesuaikan untuk peserta yang mengalami kesulitan, sehingga memastikan semua peserta dapat memanfaatkan pelatihan secara efektif. Secara keseluruhan, pelatihan di BLK diselenggarakan dengan pendekatan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan industri. Evaluasi berkelanjutan, integrasi teknologi terbaru, dan pengembangan keterampilan interpersonal memastikan bahwa lulusan BLK memiliki kesiapan yang komprehensif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Pendekatan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) menekankan pada relevansi pelatihan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang serta penerapan teknologi terbaru. Kurikulum pelatihan dirancang agar selaras dengan permintaan pasar kerja, memastikan bahwa peserta dilatih dalam keterampilan yang paling dibutuhkan. BLK secara aktif bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan dan asosiasi industri guna memastikan bahwa materi pelatihan yang diajarkan selalu relevan dan up-to-date, sehingga peserta dapat menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Menurut (Setyawan, 2021) Kolaborasi ini berfungsi sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, di mana perusahaan-perusahaan memberikan masukan yang membantu pembentukan kurikulum sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Pelatihan di BLK mencakup berbagai bidang keterampilan teknis, seperti pengelasan otomotif, teknologi informasi, dan desain grafis. Setiap bidang pelatihan disesuaikan dengan

perkembangan industri yang dinamis dan ditunjang oleh teknologi modern yang relevan. Pernyataan ini selaras dengan (Saragih & Hutapea, 2022) sebagai contoh, dalam pelatihan otomotif, BLK telah memperkenalkan materi mengenai teknologi kendaraan listrik, mengantisipasi tren masa depan di industri otomotif global. Ini memastikan bahwa peserta tidak hanya siap bekerja di industri saat ini, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang akan datang.

Keterampilan teknis di Balai Latihan Kerja (BLK) disesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. BLK merancang kurikulum yang selaras dengan teknologi terbaru, seperti kendaraan listrik dan otomasi industri. Pelatihan mencakup berbagai bidang keterampilan teknis, seperti pengelasan, otomotif, teknologi informasi, dan desain grafis. Setyawan (2021) menjelaskan bahwa kolaborasi BLK dengan perusahaan dan asosiasi industri membantu menciptakan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar. Halim dan Purnamasari (2022) menambahkan bahwa evaluasi keterampilan di BLK dilakukan melalui tes tertulis, praktik langsung, serta proyek akhir yang meniru kondisi nyata di dunia kerja. BLK juga menggunakan teknologi dan peralatan terbaru dalam pelatihan, seperti mesin *CNC* (*Computer Numerical Control*), untuk memastikan keterampilan teknis peserta tetap up-to-date dengan standar industri terbaru. Prasetyo (2020) menekankan pentingnya perangkat lunak dan teknologi terbaru untuk mempertahankan relevansi pelatihan dengan industri. Selain keterampilan teknis, BLK juga memberikan pelatihan keterampilan perilaku atau *soft skills*, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Fauziah (2020) menyatakan bahwa keterampilan perilaku menjadi sangat penting di dunia kerja modern, yang semakin kolaboratif dan dinamis. BLK menggunakan metode pelatihan yang melibatkan proyek kelompok dan simulasi untuk mengembangkan keterampilan perilaku peserta.

Wibowo (2021) menekankan bahwa proyek kelompok membantu peserta mengasah kemampuan dalam bekerja sama dan mengatur prioritas, sementara simulasi memberikan pengalaman nyata tentang kondisi dunia kerja. Evaluasi *soft skills* dilakukan melalui observasi langsung oleh instruktur serta umpan balik dari rekan peserta. Rachman (2022) menjelaskan bahwa tujuan dari evaluasi ini adalah memastikan peserta tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang kuat, tetapi juga mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang kompleks. Calon peserta pelatihan di BLK harus memenuhi beberapa kualifikasi dasar, seperti usia antara 18 hingga 35 tahun dan pendidikan minimal SMA atau SMK. Wijaya (2019) menekankan bahwa tingkat pendidikan yang memadai menjadi salah satu indikator kesuksesan dalam pelatihan berbasis keterampilan selain itu, untuk program tertentu seperti otomotif atau pengelasan, pengalaman kerja atau

keterampilan dasar juga menjadi persyaratan penting. Astuti (2021) menjelaskan bahwa wawancara digunakan untuk menilai motivasi dan komitmen calon peserta, sementara tes tertulis mengukur pengetahuan awal mereka di bidang yang diminati. BLK juga menerapkan pendekatan individual dalam mendukung peserta yang mengalami kesulitan, dengan memberikan bimbingan tambahan sesuai kebutuhan masing-masing. Putri (2020) menekankan pentingnya penyesuaian metode pengajaran agar sesuai dengan gaya belajar peserta didik/ peserta pelatihan.

### **3. Dampak dan Kinerja Pelatihan**

Berdasarkan hasil observasi, tingkat penyerapan lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) sulit dipastikan secara akurat karena rendahnya tingkat respons survei pasca- lulusan. Meskipun demikian, secara umum lulusan BLK memerlukan waktu antara 3 hingga 6 bulan untuk mendapatkan pekerjaan, terutama di bidang otomotif dan pengelasan yang memiliki permintaan tenaga kerja yang tinggi. Sekitar 80% lulusan berhasil memperoleh pekerjaan yang relevan dengan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan. Kerja sama BLK dengan industri berperan penting dalam memastikan kurikulum selalu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun data mengenai penyerapan lulusan terbatas, mayoritas lulusan BLK mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dalam rentang waktu 3 hingga 6 bulan.

Penyesuaian kurikulum terhadap kebutuhan industri adalah salah satu faktor penting yang mendukung kesuksesan lulusan dalam memasuki pasar kerja. Selain itu, lulusan BLK umumnya memiliki keterampilan teknis yang memadai saat memasuki dunia kerja. Namun, tantangan yang mereka hadapi antara lain kurangnya pengalaman langsung di lingkungan kerja, kesulitan beradaptasi dengan budaya dan ritme kerja, serta keterbatasan dalam mengoperasikan teknologi spesifik yang mungkin berbeda dari yang dipelajari selama pelatihan. Tantangan lain yang dihadapi lulusan adalah kemampuan komunikasi dengan atasan atau senior di tempat kerja. Meskipun begitu, umpan balik dari perusahaan umumnya positif, dengan lulusan dinilai memiliki kemampuan adaptasi yang cepat, keterampilan teknis yang relevan, dan etos kerja yang baik. Waktu untuk mendapatkan pekerjaan juga bervariasi, bergantung pada bidang pelatihan dan kondisi pasar tenaga kerja. Lulusan BLK secara umum mampu bersaing di pasar kerja, dengan sebagian besar memperoleh pekerjaan yang relevan dalam waktu relatif singkat. Meski ada beberapa kendala terkait adaptasi terhadap lingkungan kerja dan teknologi baru, keterampilan teknis yang diperoleh selama pelatihan, serta penyesuaian kurikulum terhadap kebutuhan industri, menjadi faktor penting dalam kesuksesan lulusan BLK di dunia kerja. Kerja sama antara BLK dan industri terus menjadi faktor kunci dalam memastikan lulusan siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Di sisi lain, pelatihan di BLK menunjukkan tingkat relevansi

yang tinggi dengan kebutuhan industri saat ini. Materi pelatihan yang disampaikan oleh instruktur seperti AM dan RR selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan permintaan industri, dengan penekanan pada keterampilan praktis. Instruktur menyampaikan materi secara jelas dan terstruktur, serta memberikan contoh-contoh praktis yang relevan. Meskipun fasilitas workshop memadai dan terawat dengan baik, terdapat kebutuhan untuk memperluas ruang pelatihan seiring dengan meningkatnya jumlah peserta. Peserta pelatihan seperti MF dan H menilai bahwa fasilitas pelatihan secara umum baik, namun mereka menyarankan peningkatan akses internet serta penambahan materi pelatihan baru, seperti teknologi kendaraan listrik dan manajemen proyek. Secara keseluruhan, pelatihan di BLK dinilai efektif dalam memenuhi kebutuhan industri, dengan materi yang relevan dan fasilitas yang memadai. Peserta merasa siap menghadapi dunia kerja dengan keterampilan yang diperoleh, namun tetap ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal fasilitas dan penambahan materi baru yang mencerminkan perkembangan teknologi terkini.

Tingkat penyerapan lulusan BLK bervariasi tergantung pada sektor pelatihan. Lulusan dari sektor seperti otomotif dan pengelasan memiliki tingkat penyerapan yang lebih tinggi karena tingginya permintaan di industri tersebut. Menurut penelitian Sari (2022), lulusan BLK biasanya membutuhkan waktu antara 3 hingga 6 bulan untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan kerja sama antara BLK dan industri juga berperan penting dalam memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hadi (2021) menekankan bahwa kolaborasi ini memungkinkan penyesuaian kurikulum dengan tren industri terbaru, sehingga lulusan lebih cepat diserap oleh pasar. Lulusan BLK umumnya memiliki keterampilan teknis yang baik, namun beberapa lulusan menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan teknologi baru di perusahaan tempat mereka bekerja.

Ismail dan Tan (2020) menemukan bahwa lulusan sering kali membutuhkan waktu adaptasi lebih lama karena perbedaan teknologi yang diajarkan di BLK dan yang digunakan di industri selain itu, tantangan komunikasi interpersonal juga muncul. Jones dan Yamashita (2019) mengamati bahwa lulusan BLK mengalami kesulitan dalam komunikasi formal di lingkungan kerja, meskipun secara teknis mereka kompeten. Peserta pelatihan di BLK umumnya merasa puas dengan pelatihan yang diberikan, terutama karena kurikulum yang terus diperbarui dan fasilitas workshop yang mendukung praktik langsung. Zhang et al. (2020) mencatat bahwa fasilitas yang lengkap sesuai standar industri berperan penting dalam meningkatkan keterampilan peserta namun, beberapa peserta mengusulkan peningkatan fasilitas seperti internet dan perluasan ruang workshop. Rahman et al. (2021) menekankan pentingnya integrasi teknologi

digital dalam pelatihan agar lulusan lebih siap menghadapi revolusi industri 4.0.

#### **4. Kolaborasi dan Kemitraan**

Berdasarkan hasil observasi, Balai Latihan Kerja (BLK) menjalin kemitraan strategis dengan berbagai sektor industri, seperti manufaktur, otomotif, teknologi informasi, dan konstruksi. Kemitraan ini mencakup perusahaan besar seperti PT. Hini Daiki, PT. San N, dan PT. Theodore, yang berperan dalam menyediakan peralatan dan teknologi terbaru. Selain itu, perusahaan-perusahaan ini memberikan masukan langsung terkait kurikulum pelatihan, sehingga materi yang diajarkan selalu relevan dengan kebutuhan industri. BLK juga menyediakan program magang dan kerja praktik yang memungkinkan peserta mendapatkan pengalaman kerja nyata. Lebih lanjut, BLK terlibat aktif dalam forum industri dan bekerja sama dengan lembaga pendidikan serta pemerintah untuk memperluas jaringan dan meningkatkan kualitas pelatihan.

Kemitraan BLK dengan berbagai sektor industri sangat penting dalam menjaga relevansi dan kualitas pelatihan. Kolaborasi ini memastikan peserta mendapatkan akses ke peralatan modern, peluang magang, serta pengalaman kerja langsung. Selain itu, keterlibatan aktif BLK dalam forum dan kolaborasi antar pemangku kepentingan, termasuk pemerintah dan lembaga pendidikan, berkontribusi pada peningkatan standar pelatihan yang berkelanjutan. Selain kemitraan, evaluasi tahunan merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas pelatihan di BLK. Evaluasi ini melibatkan umpan balik dari perusahaan yang menerima lulusan BLK serta dari lulusan itu sendiri. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam program pelatihan, serta memastikan materi yang diajarkan tetap relevan dengan tuntutan industri terkini. Berdasarkan hasil evaluasi, BLK melakukan pembaruan kurikulum, menambahkan materi baru, serta meningkatkan keterampilan instruktur sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Secara keseluruhan, evaluasi tahunan ini memastikan bahwa kurikulum BLK selalu terbaru dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan melibatkan perusahaan dan lulusan dalam proses evaluasi, BLK dapat terus meningkatkan kualitas pelatihannya dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia industri, menjadikan lulusan BLK lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) secara aktif menjalin kerja sama dengan berbagai sektor industri untuk menjaga relevansi kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Industri tidak hanya berperan dalam menyediakan sumbangan peralatan, tetapi juga memberikan masukan mengenai keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Perusahaan seperti PT. Hini Daiki dan PT. San N berkontribusi dengan memberikan peralatan terbaru yang sesuai dengan standar industri. Kurniawan et al. (2020) menegaskan bahwa kemitraan antara lembaga pelatihan dan industri merupakan langkah strategis untuk memastikan lulusan

memiliki keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Selain itu, program magang yang diselenggarakan oleh BLK memungkinkan peserta mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja, yang mempercepat proses adaptasi mereka BLK secara rutin melakukan evaluasi terhadap program pelatihan, dengan melibatkan masukan dari perusahaan yang mempekerjakan lulusan BLK. Umpan balik dari industri membantu BLK dalam memperbarui kurikulum, meningkatkan keterampilan instruktur, serta memperbaiki fasilitas pelatihan. Santosa et al. (2019) menekankan bahwa evaluasi yang melibatkan pemangku kepentingan seperti perusahaan dan alumni sangat efektif dalam mengarahkan pengembangan kurikulum agar lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja. BLK juga berupaya untuk meningkatkan keterampilan soft skills lulusan, sesuai dengan permintaan dari industri modern yang menekankan pentingnya keterampilan interpersonal

### **5. Pengembangan dan Peningkatan Program Pelatihan**

Berdasarkan hasil observasi, evaluasi pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) dilakukan secara sistematis setiap tahun, melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan, seperti instruktur, peserta pelatihan, dan perusahaan mitra industri. Perusahaan mitra memberikan masukan mengenai keterampilan yang paling dibutuhkan di lapangan kerja. Umpan balik ini dikumpulkan melalui survei pasca-pelatihan dan diskusi langsung yang dilakukan selama pelatihan berlangsung. Tim evaluasi BLK kemudian menganalisis data yang diterima untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memperbarui kurikulum, materi pelatihan, metode pengajaran, dan fasilitas, sehingga tetap sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Evaluasi juga dilakukan setiap enam bulan untuk memastikan kurikulum dan metode pengajaran selalu mengikuti perkembangan industri terkini. Proses evaluasi tahunan di BLK efektif dalam menjaga relevansi kurikulum dan materi pelatihan dengan kebutuhan industri. Melalui pelibatan umpan balik dari berbagai pihak—seperti instruktur, peserta, dan perusahaan mitra—serta melalui survei dan diskusi langsung, BLK mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pelatihannya. Penyesuaian yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi, termasuk pembaruan kurikulum dan pelatihan tambahan bagi instruktur, memastikan bahwa program pelatihan tetap sesuai dengan standar industri dan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Selain itu, BLK juga berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan lanjutan yang relevan dengan keterampilan baru yang muncul di dunia industri, seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat. BLK menawarkan pelatihan di bidang otomasi industri, teknologi informasi terkini, kendaraan listrik, dan energi terbarukan. Program-program pelatihan ini dirancang

untuk mengikuti tren pekerjaan masa depan dan memastikan bahwa lulusan siap menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja. Teknologi terbaru, seperti simulator dan alat-alat modern, digunakan selama pelatihan untuk mempermudah peserta dalam memahami keterampilan teknis yang kompleks serta meningkatkan kualitas keseluruhan pelatihan.

BLK secara efektif menyesuaikan program pelatihannya dengan keterampilan baru dan teknologi terkini. Fokus pada bidang-bidang seperti otomasi industri, teknologi informasi, kendaraan listrik, dan energi terbarukan, serta penggunaan teknologi mutakhir untuk simulasi dan praktik, memastikan bahwa pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan industri dan tren masa depan. Program pelatihan lanjutan ini mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang mutakhir, sehingga mereka mampu menghadapi perubahan di dunia kerja dengan lebih percaya diri. Evaluasi program pelatihan di BLK dilakukan secara rutin setiap tahun, melibatkan instruktur, peserta pelatihan, serta perusahaan mitra. Umpan balik dari industri mengenai keterampilan yang dibutuhkan sangat penting dalam memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Santosa et al. (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan industri dalam proses evaluasi program pelatihan adalah faktor kunci untuk menjaga keselarasan antara pelatihan dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Evaluasi ini juga memastikan bahwa BLK terus memperbarui materi pelatihan serta metode pengajaran sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru. Evaluasi ini juga dilakukan setiap enam bulan untuk menilai relevansi metode pengajaran dan penggunaan teknologi baru dalam pelatihan. Wahyuni dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa evaluasi periodik memungkinkan lembaga pendidikan vokasi untuk merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, terutama terkait adopsi teknologi baru.

BLK berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan yang inovatif dan relevan dengan perkembangan teknologi terbaru. Program pelatihan mencakup bidang-bidang yang sedang berkembang, seperti otomasi industri, teknologi informasi, kendaraan listrik, dan energi terbarukan. Wardani et al. (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi modern, seperti penggunaan simulasi dan alat teknologi canggih, sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja agar lebih kompetitif di pasar global. Penggunaan teknologi simulasi memungkinkan peserta untuk memahami keterampilan teknis yang lebih kompleks dalam lingkungan yang aman dan interaktif. Selain itu, BLK juga menawarkan pelatihan tentang energi terbarukan dan teknologi otomasi industri, yang sesuai dengan tren global menuju keberlanjutan dan efisiensi energi. Yusuf dan Harahap (2018) menegaskan bahwa sektor energi terbarukan akan terus berkembang, sehingga lembaga pelatihan harus memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan tersebut.



## KESIMPULAN

Pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) berperan krusial dalam mempersiapkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Beberapa indikator kunci yang mendukung keberhasilan pengelolaan BLK meliputi, pengelolaan program pelatihan: proses rekrutmen dilakukan dengan transparansi dan keterbukaan, kurikulum berbasis SKKNI memastikan kesesuaian dengan industri, instruktur bersertifikasi, dan fasilitas yang memadai meskipun perlu peningkatan. Kompetensi Lulusan: Lulusan memiliki keterampilan teknis yang baik, namun perlu peningkatan dalam keterampilan perilaku seperti komunikasi dan kerja sama tim. Proses seleksi peserta juga dilakukan dengan baik, disertai dukungan tambahan bagi yang memerlukan. Dampak dan Efektivitas: Tingkat penyerapan lulusan umumnya baik, terutama di sektor otomotif dan pengelasan, meskipun data masih terbatas. Kinerja lulusan dinilai positif oleh perusahaan, dan peserta merasa puas dengan pelatihan meski ada keluhan terkait fasilitas. Kolaborasi dan Kemitraan: Keterlibatan industri penting dalam mendukung program pelatihan melalui penyediaan peralatan dan masukan kurikulum. Feedback dari industri digunakan untuk perbaikan, namun evaluasi perlu dilakukan lebih rutin. Pengembangan dan Peningkatan Program: Evaluasi tahunan membantu memperbarui materi dan meningkatkan keterampilan instruktur, sementara inovasi dalam program pelatihan mengakomodasi teknologi terbaru, meskipun adaptasi berkelanjutan masih diperlukan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih ku persembahkan, teruntuk Tuhan yang Maha Esa, yang selalu memberikan kemudahan Mamah Bapak tersayang tercinta Kakak-kakak tersayang Keluarga besar pendidikan masyarakat Kalian hebat, kalian terbaik, kalian adalah sumber inspirasi yang selalu Mendorong diri ini untuk terus maju dan melangkah Almamaterku tercint Satu kata Bangga

## REFERENSI

- [1] Kurniawan, L. Sari, and R. Putra, "Peran Kolaborasi Industri dalam Pengembangan Kurikulum Pelatihan di Lembaga Vokasi," *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 12, no. 3, pp. 76-89, 2020.
- [2] Badan Pusat Statistik, Kabupaten Tasikmalaya Dalam Angka 2023. Diakses: Sep. 30, 2023. [Online]. Available: <https://tasikmalayakab.bps.go.id>
- [3] Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Tasikmalaya. Diakses: Sep. 30, 2023. [Online]. Available: <https://tasikmalayakab.bps.go.id>
- [4] Burhanudin, *Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja*. Jakarta, Indonesia: Pustaka Karya, 2015.
- [5] D. Mankin, *Human Resource Development*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2021.
- [6] F. Hadi, "Kolaborasi Lembaga Vokasi dan Industri dalam Meningkatkan Tingkat Penyerapan Lulusan," *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 14, no. 2, pp. 56-70, 2021.
- [7] G. Martin and K. Heller, "Soft Skills Integration in Technical Training," *Journal of Workforce Education*, vol. 18, no. 3, pp. 97-115, 2021.
- [8] H. Irawan, *Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Dampaknya terhadap Pembangunan Ekonomi Negara Berkembang*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2007.
- [9] H. Ismail and Y. Tan, "Adopsi Teknologi Baru oleh Lulusan Pelatihan Vokasi: Tantangan dan Peluang," *Jurnal Teknologi Industri*, vol. 9, no. 1, pp. 45-58, 2020.
- [10] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Gramedia, 2016.
- [11] I. Fauzi and D. Setiawan, "Pengaruh Fasilitas Pelatihan terhadap Kualitas Pembelajaran di Lembaga Vokasi," *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 9, no. 2, pp. 123-134, 2021.
- [12] M. Rahman, D. Santosa, and T. Harman, "Evaluasi Program Pelatihan Vokasi: Relevansi Keterampilan dan Teknologi," *Journal of Vocational and Technical Education*, vol. 17, no. 1, pp. 56-70, 2019.
- [13] N. Wardani, B. Sutrisno, and A. Nugroho, "Inovasi Pelatihan Berbasis Teknologi dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Kompetitif," *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 11, no. 4, pp. 45-62, 2019.
- [14] P. Jones and K. Yamashita, "Interpersonal Communication Challenges for Vocational Training Graduates in the Workplace," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 21, no. 3, pp. 67-82, 2019.
- [15] R. Astuti, "Penilaian Kualifikasi Peserta dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi," *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 12, no. 1, pp. 78-89, 2021.
- [16] R. Halim and N. Purnamasari, "Evaluasi Kinerja Pelatihan Vokasi di Balai Latihan Kerja Indonesia," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 13, no. 3, pp. 198-210, 2022.
- [17] S. Hasan and A. Junaidi, "Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kinerja Instruktur di Lembaga Vokasi," *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, vol. 14, no. 1, pp. 67-78, 2023.

## BIOGRAFI PENULIS



### **Nabila Khoerunnisa**

Mahasiswi Jurusan Pendidikan Masyarakat  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Siliwangi, Tasikmalaya.