

**MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN *BASIC OFFICE*  
DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA  
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN BANYUASIN SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Annisa Fitri Nur Fadhillah**

**NIM 17102040059**

**Pembimbing:**

**Achmad Muhammad, M.Ag**

**NIP 19720719 200003 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1359/Un.02/DD/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN BASIC OFFICE DI UNIT PELAKSANA  
TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA  
KERJA KABUPATEN BANYUASIN SUMATERA SELATAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANNISA FITRI NUR FADHILAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040059  
Telah diujikan pada : Selasa, 20 Agustus 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Achmad Muhammad, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 66cb15ea0e125



Penguji I  
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cb15334ce3d



Penguji II  
Shoff'unnafi, M.M.  
SIGNED

Valid ID: 66cnc66fe5f53



Yogyakarta, 20 Agustus 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cbe6e2cf668



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

---

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Annisa Fitri Nur Fadhilah  
NIM : 17102040059  
Judul Skripsi : Manajemen Program Pelatihan *Basic Office* di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan

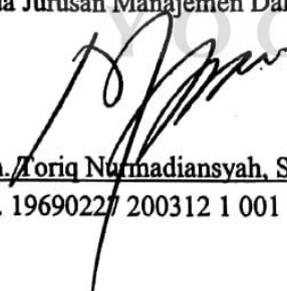
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 15 Agustus 2024

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah,

Pembimbing,

  
Muh. Toriq Normadiansyah, S.Ag., M.Si.  
NIP. 19690227 200312 1 001

  
Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP. 19720719 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Fitri Nur Fadhilah  
NIM : 17102040059  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Manajemen Program Pelatihan *Basic Office* di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 15 Agustus 2024

Yang menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Annisa Fitri Nur Fadhilah  
NIM. 17102040059

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



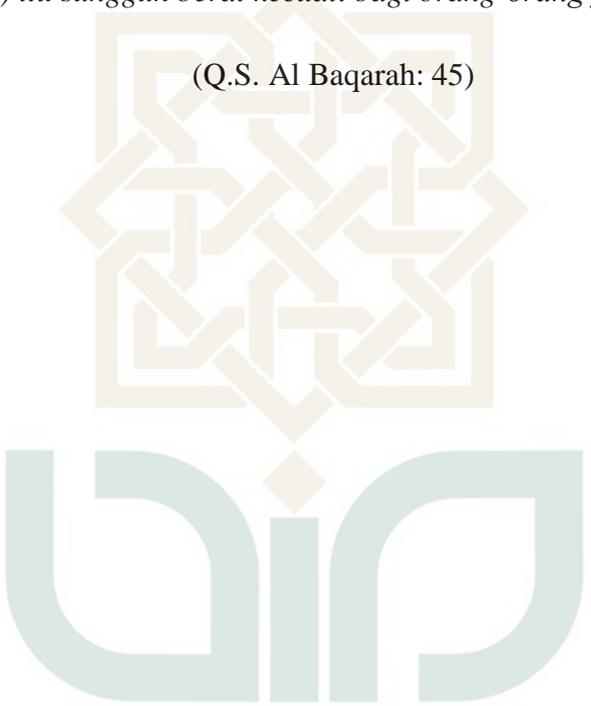
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾

*“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Dan (salat) itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyuk,”<sup>1</sup>*

(Q.S. Al Baqarah: 45)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Abdul Azis Abdur Rauf, *Al-Qur'an Mushaf Tahfiz Edisi Maret 2017*, (Cordoba: Bandung, 2017), hlm. 7.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat dan karunia, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Manajemen Program Pelatihan *Basic Office* di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan sampai kepada umatnya.

Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik itu moril ataupun materil. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga skripsi ini bisa selesai. Peneliti berterima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Early Maghfiroh Innayati selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA) yang telah membimbing dan memberikan motivasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
5. Achmad Muhammad, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang menjadi panutan peneliti dan menginspirasi peneliti, yang telah meluangkan

waktu, memberikan ilmu, mengajarkan banyak hal, memotivasi, mengarahkan, mendidik, memberikan teladan, dan membimbing penulisan skripsi ini hingga selesai.

6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberi banyak ilmu dan pengalaman. Semoga ilmu dan pengalaman yang diajarkan menjadi bermanfaat.
7. Segenap staf tata usaha dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu melengkapi semua persyaratan administrasi selama perkuliahan.
8. Noor Yosept Zaath, ST., MT. selaku Kepala Disnaker Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia memberikan ilmu, wawasan, dan waktu sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga peneliti, terkhusus orang tua yang sangat dicintai, Ayah Fahrurrozi dan Ibu Suningsih; kakak kandung peneliti, yaitu kak Annesia Meila Rosa, dan kak Rahmad Ramadhoni; kakak ipar peneliti, yaitu kak Reza Novan Wijaya, dan kak Tiara Fajria Nadila; adik kandung peneliti, yaitu Muhammad Zaky Maulana; serta keponakan peneliti yaitu Muhammad Ahsan El Hamizan, Raihana Busyra Renes, dan Badiyah Maryam Renes; yang tiada henti memberikan doa, semangat, dukungan, dan motivasi sehingga skripsi ini bisa selesai.
10. Kak Ahmad Irfanza, S.Sos dan Kak Azizah, S.E. selaku ASN Disnaker Kabupaten Banyuasin yang telah membantu peneliti mengumpulkan data sehingga skripsi ini bisa selesai.

11. Pak Usman Makmun, selaku guru peneliti yang pernah memberikan semangat, motivasi, kepercayaan, dan dukungan moril kepada peneliti.
12. Reynaldi Desta Prammudya, yang memberikan banyak sekali bantuan, dukungan, doa, dan motivasi, baik itu moril serta materil kepada peneliti sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
13. Imroatun Azizah, yang membantu, mendukung, mendoakan, dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dukungan, motivasi, dan doa yang diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapat pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 15 Mei 2024



Annisa Fitri Nur Fadhilah  
NIM 17102040059

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Annisa Fitri Nur Fadhilah (17102040059), Manajemen Program Pelatihan *Basic Office* di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Manajemen pelatihan merupakan proses pengelolaan pelatihan yang disusun sistematis untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Proses tahapan pelatihan menurut teori Mathis dan Jackson meliputi penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi. Tahapan ini yang harus dilakukan oleh sebuah instansi atau lembaga agar pelatihan bisa berhasil mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajemen pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang dilakukan adalah model Miles dan Huberman, yaitu kumpulkan data, reduksi data, sajikan data, dan tarik kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan yaitu uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen program pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin menerapkan analisis kebutuhan (*assesment*), perancangan (*design*), penyampaian (*delivery*), dan evaluasi (*evaluation*). Penilaian (*assesment*) terdiri dari proses analisis kebutuhan pelatihan yang melibatkan tugas pokok dan fungsi Disnaker Kabupaten Banyuasin; tujuan pelatihan dibentuk untuk mengurangi pengangguran; dan penetapan standar pelatihan disesuaikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perancangan (*design*) terdiri dari menentukan metode pelatihan dimana metode yang dipakai yaitu metode *Learning by Doing*; konsep konten pelatihan disusun dengan bersifat *update*; dan *Pre-Test* peserta pelatihan bertujuan untuk melihat keseriusan peserta. Penyampaian (*delivery*) pelatihan terdiri dari penjadwalan pelatihan menyesuaikan anggaran; pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan urutan kegiatan dari *Pre-Test*-penyampaian materi pembelajaran-*Post-Test*; dan pemantauan pelatihan dilakukan dengan instruktur membantu peserta yang mengalami kesulitan selama pelatihan. Evaluasi (*evaluation*) terdiri dari mengukur hasil pelatihan yang dilakukan melalui blangko penilaian/survei kepuasan peserta; hasil pelatihan dengan tujuan pelatihan sudah sesuai karena terbukti mengurangi pengangguran; serta hasil pelatihan dengan standar pelatihan sudah sesuai karena terbukti memberikan hasil pelatihan yang baik. Faktor pendukung pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, yaitu ketersediaan anggaran, kesiapan tim yang solid, serta animo dan keikutsertaan dari masyarakat. Faktor penghambat yaitu faktor teknis, ketersediaan peserta pelatihan, dan fasilitas perlu di *upgrade*.

**Kata Kunci:** Manajemen Pelatihan, Pelatihan *Basic Office*, Balai Latihan Kerja

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Kajian Pustaka .....	7
E. Kerangka Teori .....	13
F. Metode Penelitian .....	27
G. Sistematika Pembahasan .....	37

<b>BAB II GAMBARAN UMUM UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA DISNAKER KABUPATEN BANYUASIN.....</b>	<b>38</b>
A. Letak Geografis UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	38
B. Dasar dan Sejarah Berdiri UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin .....	41
C. Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin .....	42
D. Tujuan UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	42
E. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Banyuasin ....	43
F. Pengelola Lembaga Pelatihan.....	44
G. Kejuruan Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	44
H. Tenaga Kepelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	45
I. Data Nominatif Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin .....	49
J. Prasarana dan Sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	51
<b>BAB III MANAJEMEN PELATIHAN <i>BASIC OFFICE</i> DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA DISNAKER KABUPATEN BANYUASIN.....</b>	<b>57</b>

A. Manajemen Pelatihan <i>Basic Office</i> di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	57
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan <i>Basic Office</i> di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin .....	93
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	99
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	103
<b>LAMPIRAN</b> .....	107

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tenaga Instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin Tahun 2021 .....	45
Tabel 2.2 Tenaga Instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	46
Tabel 2.3 Nominatif Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	49
Tabel 2.4 Nominatif Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	50
Tabel 2.5 Ruang Workshop di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	51
Tabel 2.6 Ruang Kelas di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	52
Tabel 2.7 Ruang Uji Kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	53
Tabel 2.8 Bangunan Lainnya di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	54
Tabel 2.9 Media dan Perlengkapan Utama di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	55
Tabel 2.10 Alat Keselamatan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin Tahun 2023 .....	55

Tabel 2.11 Perlengkapan Pendukung di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten  
Banyuasin Tahun 2023 ..... 56



## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Banyuasin Banyuasin.....	43
Bagan 2.2 Tenaga Instruktur BLK Kabupaten Banyuasin Tahun 2023.....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tahapan Pelatihan Menurut Mathis dan Jackson .....	24
Gambar 2. 1 UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, Tampak Atas Menggunakan Peta Satelit .....	39
Gambar 2. 2 Gedung UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, Tampak Depan.....	40
Gambar 3. 1 Website Resmi Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	81
Gambar 3.2 <i>Instagram</i> UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.....	82
Gambar 3.3 <i>Facebook</i> UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin` .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang berdiri sejak tahun 2009 dibawah naungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Banyuasin. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disingkat UPTD, adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/ atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas atau Badan.<sup>2</sup> Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin yang selanjutnya disingkat Disnaker Kabupaten Banyuasin, merupakan dinas yang memiliki landasan hukum berupa Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 43 Tahun 2022.<sup>3</sup> Sesuai dengan landasan hukum tersebut, maka Disnaker Kabupaten Banyuasin merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk menaungi pelaksanaan program-program di Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin.

Provinsi Sumatera Selatan memiliki satu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja, Pengembangan Produktivitas dan Keterampilan Transmigrasi (BLKPPKT) dan 12 UPTD/Loka Latihan Kerja (LLK) yang

---

<sup>2</sup>Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 43 Tahun 2022, Pasal 1 Ayat 10, hlm. 4.

<sup>3</sup>Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 43 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin.

dimiliki kabupaten/kota.<sup>4</sup> Satu dari 12 UPTD yang tersedia di kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin merupakan lembaga yang menyediakan program pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.<sup>5</sup> Pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagian besar menggunakan dana APBN Kementerian Ketenagakerjaan, beberapa paket pelatihan memanfaatkan APBD Kabupaten/Kota, dan beberapa paket pelatihan melibatkan Pihak III.<sup>6</sup> Pelaksanaan program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin selalu melibatkan Pemerintah Kabupaten Banyuasin dalam hal perizinan pelaksanaan, lalu membuka dan menutup acara pelatihan.

Pemerintah Kabupaten Banyuasin, H. Askolani, S.H., M.H. periode kepemimpinan 2018-2023 memiliki beberapa program utama atau Program

---

<sup>4</sup>Basis Data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian 2020, "*Data dan Informasi, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019*", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, 2020, hlm. 18.

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 18.

<sup>6</sup>Basis Data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian 2021, "*Data dan Informasi, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020*", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, 2021, hlm. 21.

Prioritas Kabupaten Banyuasin dalam melaksanakan kepemimpinannya,<sup>7</sup> yaitu Banyuasin Cerdas, Banyuasin Sehat, Banyuasin Infrastruktur Bagus, Banyuasin Religius, Sistem Pemerintahan Terbuka, Program Petani Bangkit, dan Program Prima Banyuasin. Program-program tersebut merupakan gambaran umum dari realisasi visi dan misi yang direncanakan Pemerintah Kabupaten Banyuasin.

Realisasi dari visi dan misi tersebut merupakan salah satu cara untuk mengatasi berbagai permasalahan masyarakat. Permasalahan masyarakat di Kabupaten Banyuasin,<sup>8</sup> diantaranya yaitu kemiskinan, infrastruktur, lingkungan dan tanggap darurat bencana, ketenagakerjaan dan jaminan sosial, tata kelola dan reformasi birokrasi, dan lain-lain. Dari berbagai permasalahan tersebut, Disnaker Kabupaten Banyuasin merupakan dinas yang memberikan solusi dari masalah ketenagakerjaan. Hal ini jelas sekali karena isu dari ketenagakerjaan adalah tentang angkatan kerja dan tingkat pengangguran.

Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin<sup>9</sup> menyatakan bahwa penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sementara itu, pengangguran terbuka adalah mereka yang

---

<sup>7</sup>Bupati Askolani Sampaikan program Visi dan Misi Dalam Rakor Forkopimda, <https://banyuasinkab.go.id/2018/09/bupati-askolani-sampaikan-program-visi-dan-misi-dalam-rakor-forkopimda/>, diakses 24 Mei 2024, pukul 14.43 WIB.

<sup>8</sup>Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyuasin (LkjIP) Tahun 2023, hlm. 10-11, diakses Mei 2024, pukul 8.28 WIB.

<sup>9</sup>Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin, Konsep/Penjelasan Teknis Tentang Tenaga Kerja, <https://banyuasinkab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>, diakses Mei 2024, pukul 11.04 WIB.

tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan; mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha; mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan; mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.<sup>10</sup>

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan<sup>11</sup> menyatakan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sumatera Selatan pada Februari 2024 sebesar 3,97 persen, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Sumatera Selatan pada Februari 2024 sebesar 69,75 persen. Secara singkatnya, jumlah angkatan kerja mengalami kenaikan 0,02 persen dibanding Februari 2023, dan jumlah pengangguran turun sebesar 0,56 persen dibanding Februari 2023. Permasalahan mengenai pengangguran ini ditanggapi oleh Pemerintah Kabupaten Banyuasin dan salah satu solusinya yaitu dengan melaksanakan pelatihan.

Pemerintah Kabupaten Banyuasin menyediakan berbagai pelatihan dalam berbagai bidang. Bidang kesehatan contohnya pelatihan penanganan bayi baru lahir dalam pencegahan aspiksia, bidang ketenagakerjaan contohnya pelatihan berbasis kompetensi, bidang mitigasi bencana alam contohnya pelatihan

---

<sup>10</sup>Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin, Konsep/Penjelasan Teknis Tentang Tenaga Kerja, <https://banyuasinkab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>, diakses Mei 2024, pukul 11.14 WIB.

<sup>11</sup>Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan Februari 2024*, No. 29/05/16/Th. XXVI, 6 Mei 2024, hlm. 1-2.

pengecehan dan mitigasi bencana, bidang pelayanan dasar yaitu pelatihan dan penyuluhan lingkungan hidup, dan sebagainya.<sup>12</sup>

Dari program-program pelatihan tersebut, salah satu program pelatihan yang paling rutin dilakukan setiap tahunnya adalah program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Pelatihan berbasis kompetensi ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Banyuasin, dan peserta pelatihan berhak memilih satu dari berbagai kejuruan yang tersedia. Kompetensi yang disediakan terdiri dari enam kejuruan, yaitu pelatihan komputer, menjahit, otomotif, las, kecantikan, dan teknik listrik.<sup>13</sup>

Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi ini diharapkan dapat meningkatkan rasio penduduk yang bekerja.<sup>14</sup> Pelatihan ini merupakan program yang pelaksanaannya berlandaskan pada Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 30 Tahun 2023.<sup>15</sup> UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin berperan sebagai tempat penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Banyuasin, dengan harapan para peserta pelatihan mampu menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja, ataupun membangun usaha

---

<sup>12</sup>Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyuasin (LkjIP) tahun 2023, hlm. 53-188.

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 109.

<sup>14</sup>Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyuasin (LkjIP) tahun 2023, hlm. 109.

<sup>15</sup>Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 30 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Banyuasin.

mandiri, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan.<sup>16</sup>

Berdasarkan pemaparan data-data tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen program pelatihan komputer (spesifiknya: *basic office*) di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Peneliti memilih tempat penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin karena pelatihan ini familiar atau cukup dikenal masyarakat Kabupaten Banyuasin, yang disebabkan oleh beberapa hal seperti secara wilayah berlokasi strategis, pelaksanaan pelatihan cukup sering dalam setahun, serta penggunaan *Website* dan media sosial berupa *Facebook* dan *Instagram* yang dikelola aktif. UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin berlokasi strategis karena berdekatan dengan Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Banyuasin dan berbagai instansi pendidikan. Peneliti tertarik melakukan penelitian pada pelatihan *basic office* karena *basic office* merupakan salah satu kejuruan unggulan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen program pelatihan *Basic Office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin?

---

<sup>16</sup>BLK Banyuasin, <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/home/companies/0f55ea02-23c0-416d-90a6-e522744a52cc/profiles>, diakses tanggal 24 Mei 2024, pukul 14.37 WIB.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajemen program pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Secara teoritis, penelitian ini sebagai penambah pengetahuan di bidang pelatihan sumber daya manusia, spesifiknya tentang pelatihan *basic office*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa evaluasi dan saran kepada UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin agar memiliki kualitas pelatihan yang lebih baik di masa mendatang.

### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan ketentuan yang berfungsi untuk membantu memilih prosedur penyelesaian masalah penelitian berdasarkan penelitian yang telah ada, sekaligus untuk menghindari terjadinya duplikasi penelitian atau kesamaan penulisan, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, skripsi karya Citra Dwi Kristanti, berjudul "Manajemen Program Pelatihan Menjahit Pada Masa Pandemi Covid-19 Di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang". Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen program pelatihan menjahit di UPTD Disnaker Kota Semarang ada lima tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Faktor pendukung ketercapaian tujuan pelatihan yaitu mampu memenuhi target pelatihan pembuatan 2000 masker, dan beberapa peserta sudah mampu mengkomersilkan masker secara mandiri meski masih dalam tahap pelatihan. Hal tersebut tentunya didukung dengan manajemen pelatihan yang baik.<sup>17</sup> Penelitian ini memiliki sistematika yang membahas dua hal utama, yaitu manajemen pelatihan dan faktor pendukung ketercapaian tujuan pelatihan. Penulis menggunakan beberapa teori fungsi manajemen, lalu mengkombinasikan dan menyimpulkannya menjadi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi - sebagai acuan untuk menjabarkan hasil penelitian.

Kedua, skripsi karya Editia Ari Putra, dengan judul "Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh". Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa BLK Banda Aceh sudah berperan mengurangi pengangguran di Kota Banda Aceh maupun di seluruh wilayah Aceh dengan cara melakukan perekrutan calon tenaga kerja untuk dilakukan

---

<sup>17</sup>Citra Dwi Kristanti, *Manajemen Program Pelatihan Menjahit Pada Masa Pandemi Covid-19 di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang*, Skripsi (Semarang: Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2020).

pelatihan guna memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kendala yang dihadapi BLK Banda Aceh yaitu ruangan pelatihan yang terbatas, waktu yang tersedia melatih para peserta pelatihan terbatas sehingga materi yang diserap oleh para peserta pelatihan tidak maksimal, dan masalah pandemi Covid-19.<sup>18</sup> Penelitian ini memiliki garis besar tentang tiga hal, yaitu peran BLK, angka pengangguran di Kota Banda Aceh, dan kendala BLK dalam memberikan jasa pelatihan. Penulis menjabarkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK memiliki pengaruh untuk meminimalisir pengangguran. Hal itu dibuktikan melalui data alumni peserta pelatihan BLK, dengan waktu tiga tahun terakhir sebanyak 60% alumni sudah mendapatkan pekerjaan.

Ketiga, skripsi karya Iman Prastio, berjudul “Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) yang diterapkan oleh BLK Komunitas Darun Najah tergolong baik, meskipun baru berdiri pada tahun 2020. Namun dalam hal controlling kepada para alumni pelatihan belum sepenuhnya sukses, karena masih banyak output pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan

---

<sup>18</sup>Editia Ari Putra, *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh*, Skripsi, (Aceh: Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022).

ataupun membuka usaha sendiri. Instruktur, bahan ajar, sarana dan prasarana yang disediakan, semuanya sudah sesuai dengan standar.<sup>19</sup> Penelitian ini memiliki empat hal pokok, yaitu manajemen POAC, BLK Komunitas, kualitas sumber daya manusia, dan perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan teori manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) sebagai alat untuk membahas hasil penelitian. Selain itu, penulis juga menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 461 Tahun 2015 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional, sebagai alat untuk mengukur manajerial pelatihan.

Keempat, jurnal penelitian karya Mia Hardiyanti Kusmana dan Yatim Riyanto, berjudul “Pelaksanaan Program Pelatihan Operator *Basic Office* di UPT Balai Latihan Kerja Tuban”. Penulis menggunakan metode deskripsi kualitatif dalam penelitian ini. Analisis data penelitian menggunakan kondensasi data, penyajian data, serta verifikasi dan simpulan. Uji keabsahan yang dipakai peneliti yaitu kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja Tuban telah menerapkan indikator pelaksanaan pelatihan. Indikator yang dipakai penulis untuk membahas sekaligus menganalisis penelitian ini yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil

---

<sup>19</sup>Iman Prastio, “Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)”, Skripsi, (Purwokerto: Program Studi Ekonomi Syari’ah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022).

(*outcome*).<sup>20</sup> Penelitian ini memiliki tiga hal utama yang dibahas, yaitu pelaksanaan pelatihan, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan. Menurut peneliti, referensi ini memiliki kelebihan, yaitu menekankan pada uji keabsahan data yang kompleks, karena menggunakan empat cara pengujian keabsahan data, yaitu kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas untuk menguji hasil penelitiannya. Penelitian ini menggunakan teori model evaluasi Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa empat level dalam mengevaluasi pelatihan, yaitu level reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku dan hasil atau dampak – sebagai acuan penulis untuk menjawab hasil penelitian.

Kelima, jurnal penelitian karya Anifah Widya Indartha, Abdul Malik, dan Yudi Siswanto, dengan judul “Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pemalang sudah dilakukan secara sistematis. Hal tersebut diukur melalui tahap analisis kebutuhan, perancangan pelatihan, implementasi pelatihan, evaluasi pelatihan. Analisis kebutuhan, terdiri dari analisis kebutuhan organisasi, pekerjaan dan individu. Perancangan pelatihan, terdiri dari tujuan pelatihan, metode sumber daya pelatihan, jadwal dan lokasi pelatihan. Implementasi pelatihan, terdiri dari persiapan pelatihan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi. Evaluasi pelatihan, terdiri dari evaluasi awal

---

<sup>20</sup>Mia Hardiyanti Kusmana dan Yatim Riyanto, ”Pelaksanaan Program Pelatihan Operator *Basic Office* di UPT Balai Latihan Kerja Tuban”, *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, Vol. 04 No. 1, (April, 2020), hlm. 1.

peserta, evaluasi akhir dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Transfer pelatihan, terdiri dari persiapan, implementasi, monitoring dan evaluasi.<sup>21</sup> Penelitian ini memiliki dua hal pokok, yaitu pelatihan tata boga, dan desain pelatihan. Konsep penelitian ini menggunakan dua teori. Teori pertama menggunakan teori dari Mathis dan Jackson tentang tahapan pelatihan, dan teori kedua menggunakan teori Dick dan Carey tentang tahapan model desain pembelajaran. Teori Mathis dan Jackson dipakai untuk membahas desain pelatihan secara umum, sedangkan teori Dick dan Carey dipakai untuk membahas desain pelatihan secara khusus atau spesifik. Kedua teori ini dikombinasikan untuk menjawab hasil penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, maka terdapat perbedaan dalam penelitian ini, yaitu peneliti membahas tentang manajemen program pelatihan *Basic Office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, dengan kerangka hasil penelitian mengacu pada teori tahapan pelatihan menurut Mathis dan Jackson, yaitu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (*assessment*), membuat rencana pelatihan (*design*), pelaksanaan pelatihan (*delivery*) dan mengevaluasi hasil pelatihan (*evaluation*). Oleh karena itu, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

---

<sup>21</sup>Anifah Widya Indarhi, Abdul Malik, dan Yudi Siswanto, "Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pematang", *Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, Vol. 8 No. 1, ( Juni, 2023), hlm. 70.

## E. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan tentang Manajemen Pelatihan

#### a. Pengertian Manajemen Pelatihan

Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.<sup>22</sup> Menurut James Stoner (1982) yang disitasi oleh Heidjrachman Ranupandojo,<sup>23</sup> menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan kombinasi ilmu dan seni dalam melibatkan aspek perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, dan segala sesuatu yang menyangkut unsur manusia.<sup>24</sup>

Menurut Roger dan Caple (2019) yang disitasi oleh Donni Juni Priansa,<sup>25</sup> menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

---

<sup>22</sup>Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm. 7.

<sup>23</sup> Heidjrachman Ranupandojo, *Teori dan Konsep Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1996, hlm. 41.

<sup>24</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015, hlm. 12.

<sup>25</sup>Donni Juni Priansa, *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019, hlm. 23.

Pelatihan artinya memiliki dua implikasi. yaitu ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini; dan pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan segera.<sup>26</sup>

Menurut Andrew E. Sikula (1981) yang disitasi oleh Anwar Prabu Mangkunegara,<sup>27</sup> menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan artinya bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.<sup>28</sup>

Menurut Mathis dan Jackson (2010) yang disitasi oleh Nurul Khurotin,<sup>29</sup> menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan proses pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan berfokus pada pekerjaan karyawan, memiliki ruang lingkup berupa

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 23.

<sup>27</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 44.

<sup>28</sup>*Ibid*, hlm. 44.

<sup>29</sup>Nurul Khurotin, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*, Skripsi (Malang: Program Studi Administrasi Bisnis Minat Bisnis Internasional Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2018), hlm. 28.

karyawan secara individual, bersifat jangka pendek, dan fungsinya untuk memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini.<sup>30</sup>

b. Tujuan Pelatihan

Adapun beberapa tujuan pelatihan,<sup>31</sup> yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

c. Jenis Pelatihan

Pelatihan dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan yang berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2012) yang disitasi oleh Donni Juni Priansyah,<sup>32</sup> yaitu:

---

<sup>30</sup>Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 2.

<sup>31</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ...*, hlm. 45.

<sup>32</sup>Donni Juni Priansa, *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan ...*, hlm. 26.

- 1) Pelatihan rutin, yaitu pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan bagi semua pegawai (orientasi pegawai baru).
- 2) Pelatihan teknis, yaitu pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, seperti pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, serta hubungan pelanggan.
- 3) Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, seperti komunikasi antarpribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik.
- 4) Pelatihan perkembangan dan inovasi, yaitu pelatihan yang menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

#### d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan yang tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017, hlm. 77.

Metode-metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang disitasi oleh Malayu S. P. Hasibuan,<sup>34</sup> yaitu:

- 1) *On the Job*, yaitu peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan menjadi dua, yaitu cara informal dan cara formal. Cara informal adalah pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekkannya. Cara formal adalah pengawas akan menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior. Kelebihan metode ini yaitu para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Kekurangan metode ini adalah pelaksanaan sering tidak teratur atau tidak sistematis dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.
- 2) *Vestibule*, yaitu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel, yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 3) *Demonstration and example*, yaitu metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan, serta bagaimana cara-cara

---

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm. 77-80.

mengerjakan sesuatu pekerjaan, melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

- 4) *Simulation*, yaitu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.
- 5) *Apprenticeship*, yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- 6) *Classroom methods*, metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran (*lecture*), rapat (*conference*), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.<sup>35</sup>
  - a) Metode pengajaran artinya pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedang yang lain mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode ini bersifat tradisional karena pelatihnya aktif dan pesertanya pasif.
  - b) Metode rapat (*conference*), yaitu pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut. Peserta akan mengemukakan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya.

---

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 78.

- c) Metode *programmed instruction*, yaitu bentuk training sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku, atau mesin pengajar.
- d) Metode studi kasus, yaitu pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan. Kasus ini tidak disertai dengan data yang komplet atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.
- e) *Role playing*, yaitu beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan, suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara. Misalnya tentang kasus hubungan atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu, cara-cara memberikan perintah, dan cara-cara memberikan hukuman. Manfaat metode ini adalah untuk mengembangkan keahlian dalam hubungan antara manusia yang berinteraksi sehingga ia dapat membina interaksi yang harmonis dari bawahannya kelak dalam praktek di perusahaan.
- f) Metode diskusi, yaitu dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya.

Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar. Jadi, harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi, dan memberikan informasi.

g) Metode seminar, yaitu metode yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta, serta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

#### e. Komponen-Komponen Pelatihan

Adapun beberapa tujuan pelatihan,<sup>36</sup> yaitu:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

---

<sup>36</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ...*, hlm. 45.

#### f. Tahapan Pelatihan

Tahapan pelatihan merupakan proses pelatihan yang dirinci dengan jelas setiap urutan kegiatannya mulai dari tahap perencanaan/analisis kebutuhan hingga tahap evaluasi. Berikut peneliti deskripsikan beberapa teori tentang tahapan pelatihan.

- 1) Tahapan pelatihan menurut Otto dan Glaser (1970) yang disitasi oleh Wiwin Hermina,<sup>37</sup> yaitu:
  - a) Menganalisis permasalahan latihan
  - b) Merumuskan serta meningkatkan tujuan- tujuan latihan
  - c) Memilah bahan latihan, media belajar, tata cara serta metode latihan
  - d) Menyusun kurikulum serta unit, mata latihan, serta topik latihan
  - e) Memperhitungkan hasil latihan.
- 2) Tahapan pelatihan menurut Louis Genci (1966),<sup>38</sup> yaitu:
  - a) Mengkaji alibi serta menetapkan program pelatihan. Aktivitas yang lain mencakup identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan latihan, analisis isi latihan, serta pengorganisasian program latihan.
  - b) Merancang tahapan penerapan latihan. Kegiatannya mencakup penentuan pertemuan-pertemuan resmi serta informal sepanjang pelatihan (*training sessions*), serta uraian terhadap masalah-masalah pada partisipan pelatihan.

---

<sup>37</sup>Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan*, Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021, hlm. 10.

<sup>38</sup>*Ibid*, hlm. 9-10.

- c) Memilah langkah yang efisien. Kegiatannya yaitu pemilihan dan pengkondisian fasilitas belajar, media komunikasi, dan alat bantu pelatihan.
  - d) Melakukan serta memperhitungkan hasil latihan. Kegiatannya meliputi transformasi pengetahuan, keahlian, nilai yang bersumber pada program latihan, dan penilaian tentang pergantian tingkah laku partisipan sehabis mengikuti program pelatihan.
- 3) Tahapan pelatihan menurut Mangkunegara,<sup>39</sup> yaitu:
- a) Mengidentifikasi kebutuhan peneitian/*need assesment*
  - b) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
  - c) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
  - d) Menetapkan metode pelatihan
  - e) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi
  - f) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.
- 4) Tahapan pelatihan menurut Parker (1976) yang disitasi oleh Wiwin Hermina,<sup>40</sup> yaitu:
- a) Melakukan identifikasi serta analisis kebutuhan latihan
  - b) Merumuskan tujuan pelatihan
  - c) Merancang kurikulum pelatihan
  - d) Memilah serta meningkatkan tata cara latihan
  - e) Memastikan pendekatan penilaian latihan

---

<sup>39</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ..*, hlm. 45.

<sup>40</sup>Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan ..*, hlm. 11.

- f) Melakukan program latihan
  - g) Melaksanakan pengukuran hasil pelatihan.
- 5) Tahapan pelatihan menurut Mathis and Jackson (2009) yang disitasi oleh Anifah Widya Indarti,<sup>41</sup> yaitu :
- a) Analisis kebutuhan (*assessment*), yaitu analisis kebutuhan organisasi, pekerjaan dan individu.
  - b) Perancangan pelatihan (*design*), yaitu dengan menentukan tujuan pelatihan, metode sumber daya pelatihan, jadwal dan lokasi pelatihan.
  - c) Penyampaian pelatihan (*delivery*), yaitu persiapan pelatihan, pelaksanaan, serta monitoring dan pengawasan.
  - d) Evaluasi pelatihan (*evaluation*), yaitu evaluasi awal peserta, evaluasi akhir, dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka peneliti menggunakan teori Mathis dan Jackson sebagai acuan untuk membahas hasil penelitian. Teori inilah yang menggambarkan rekonstruksi dari pembahasan hasil penelitian. Peneliti memilih teori ini karena rincian indikatornya jelas dan mudah dipahami. Teori Mathis dan Jackson secara ringkasnya dikonsepskan melalui gambar sebagai berikut.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Anifah Widya Indarthy, dkk., ”Desain Pelatihan Tata ..”, hlm. 70.

<sup>42</sup>Temu Yuli Indarti, *Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Baru Pada PT. MNC Play Semarang*, Tugas Akhir Diploma III, (Semarang: Program Studi Diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2020), hlm. 15.

Gambar 1.1  
Tahapan Pelatihan Menurut Mathis dan Jackson



Sumber: Mathis dan Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan gambar di atas, teori tahapan pelatihan menurut Mathis dan Jackson terdiri dari penilaian (*assesment*), perancangan (*design*), penyampaian (*delivery*), dan evaluasi (*evaluation*). Aspek penilaian meliputi analisis kebutuhan, identifikasi tujuan pelatihan, dan kriteria pelatihan. Aspek perancangan meliputi pemilihan metode pelatihan, merencanakan konten pelatihan, dan melakukan *Pre-Test*

peserta pelatihan. Aspek penyampaian meliputi penjadwalan pelatihan, melakukan pelatihan, dan memantau pelatihan. Aspek terakhir yaitu evaluasi, terdiri dari mengukur hasil pelatihan, membandingkan hasil dengan tujuan pelatihan, dan membandingkan hasil dengan standar pelatihan. Peneliti menggunakan teori ini sebagai *basic* dalam merekonstruksi bab pembahasan.

## 2. Tinjauan tentang Balai Latihan Kerja (BLK)

### a. Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja (BLK) 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 dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.<sup>43</sup> Program pelatihan kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 7 Tahun 2012 Pasal 1 ayat 1.

<sup>44</sup>*Ibid*, hlm. 2.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan yang didirikan oleh pemerintah dan berisi program dari pemerintah.<sup>45</sup> Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki program pelatihan yang bertugas menyiapkan tenaga kerja terampil dan siap pakai sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Lembaga ini memiliki program kegiatan yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menciptakan calon tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang dan kebutuhan dunia kerja serta wisausaha.<sup>46</sup>

Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang yang bersifat pelaksanaan di bidang pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi, pengembangan produktivitas tenaga kerja dan pemasaran, serta kegiatan teknis pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perusahaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>47</sup>

Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan yang dibentuk dan difasilitasi oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan tentang ketenagakerjaan, lapangan kerja, dan kuantitas pengangguran dalam negeri. Selain itu,

---

<sup>45</sup>Mia Hardiyanti K. dan Yatim Riyanto, "Pelaksanaan Program Pelatihan ..", hlm. 3.

<sup>46</sup>*Ibid*, hlm. 3.

<sup>47</sup>Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 13 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Bab II Tentang Pembentukan, Kedudukan, dan Tugas, Pasal 4, hlm. 5.

Balai Latihan Kerja (BLK) juga berperan sebagai lembaga yang membantu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>48</sup> Metode penelitian yang digunakan yaitu:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Dedy Mulyana (2016) yang disitasi oleh Ainun Najib,<sup>49</sup> penelitian lapangan merupakan penelitian yang mempelajari fenomena dalam lingkungannya yang alamiah (natural) dengan data primernya adalah data yang berasal dari lapangan. Pendekatan deskriptif kualitatif artinya peneliti akan mendeskripsikan, menjabarkan, mengeksplorasi tentang manajemen program pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.

---

<sup>48</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 3.

<sup>49</sup>Ainun Najib, *Penerapan Metode Go A Round Dalam Meningkatkan Kecakapan Sosial Siswa Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak di MA Darul Hikmah Menganti Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2015/2016*, Skripsi (Kudus: Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2016), hlm. 24.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu yang memberikan informasi dan data tentang permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, ASN Disnaker Kabupaten Banyuasin, instruktur pelatihan *basic office*, dan alumni peserta pelatihan *basic office* tahun 2023 di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

### b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah fokus penelitian yang akan dikaji peneliti. Obyek penelitian ini yaitu manajemen program pelatihan *Basic Office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

## 3. Data dan Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung, atau tangan pertama, atau tanpa perantara. Data primer didapatkan peneliti melalui observasi dan wawancara.

### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan bukan melalui wawancara, yang sifatnya tertulis dan internal. Data sekunder dari penelitian ini adalah dokumen tertulis tentang UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, seperti letak geografis, dasar dan sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, pengelola lembaga

pelatihan, kejuruan pelatihan, tenaga kepelatihan, data nominatif pegawai, serta prasarana dan sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.<sup>50</sup> Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam rangka mencapai tujuan penelitian, yaitu:

#### a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengamati objek yang diteliti. Macam-macam teknik observasi,<sup>51</sup> yaitu:

1. Observasi partisipatif, yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi ini digolongkan menjadi empat, yaitu observasi pasif, observasi moderat, observasi aktif, dan observasi lengkap.
2. Observasi terus terang atau tersamar, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian.

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, hlm. 308.

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 309-312.

3. Observasi tak berstruktur, yaitu penelitian dilakukan dengan tidak terstruktur, karena fokus penelitian belum jelas. Fokus observasi akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung.

Peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif, spesifiknya partisipasi pasif. Peneliti datang ke tempat kegiatan, tetapi tidak ikut serta dalam kegiatan pelatihan. Adapun objek observasi dalam penelitian ini terdiri dari tiga komponen, yaitu *place* (tempat), *actor* (pelaku), dan *activity* (aktivitas).<sup>52</sup> *Place*-nya adalah lingkungan UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin; *actor*-nya adalah pelaksana manajemen pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yang terdiri dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, ASN Disnaker Kabupaten Banyuasin, dan instruktur pelatihan *basic office*; dan *activity*-nya adalah suasana persiapan pelaksanaan pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

b. Wawancara

Menurut Esterberg (2002) yang disitasi oleh Sugiyono,<sup>53</sup> menyatakan bahwa beberapa macam wawancara, yaitu:

1. Wawancara terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti sudah mengetahui secara pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, hlm. 313.

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 2018, hlm. 233.

2. Wawancara semi-terstruktur, yaitu wawancara dengan pelaksanaannya lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Urutan melakukan wawancara ini adalah pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, lalu peneliti mendengar dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.
3. Wawancara tak berstruktur, yaitu wawancara yang bebas dengan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Peneliti hanya menggunakan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur. Peneliti akan menanyakan sejumlah pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam dengan menanyakan keterangan lebih lanjut. Informan dalam penelitian ini terdapat tiga jenis, yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung/tambahan. Informan kunci yaitu bapak Noor Yosept Zaath, ST., MT (diwakili oleh Ahmad Irfanza, S.Sos selaku ASN Disnaker Kabupaten Banyuasin), informan utama yaitu bapak Musi Hardi, S.T. selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, dan Azizah, S.E. selaku instruktur pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, serta informan pendukung yang peneliti wawancara melalui aplikasi *Zoom Meeting*, yaitu Syahril Sabirin selaku alumni peserta

pelatihan *basic office* tahun 2023 di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>54</sup> Dokumentasi yang dilakukan peneliti bertujuan untuk memperoleh data-data internal di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, seperti letak geografis, dasar dan sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, pengelola lembaga pelatihan, kejuruan pelatihan, tenaga kepelatihan, data nominatif pegawai, serta prasarana dan sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

Dokumentasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu dokumentasi tekstual dan dokumentasi nontekstual. Dokumentasi tekstual seperti dokumen UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin dari pihak Disnaker Kabupaten Banyuasin, tentang letak geografis, dasar dan sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, pengelola lembaga pelatihan, kejuruan pelatihan, tenaga kepelatihan, data nominatif pegawai, serta prasarana dan sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Adapun dokumentasi nontekstual seperti foto-foto observasi dan wawancara selama penelitian berlangsung.

---

<sup>54</sup>Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta), 2013, hlm. 274.

#### 4. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.<sup>55</sup> Menurut Nasution (1998) yang disitasi oleh Sugiyono,<sup>56</sup> menyatakan bahwa analisis data dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah model Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis ini adalah:<sup>57</sup>

- a. Koleksi data, yaitu proses data dikumpulkan atau dikoleksi menjadi sekumpulan data yang sifatnya masih umum dan kompleks. Pengumpulan data ini artinya data belum dispesifikkan atau difokuskan.
- b. Reduksi data, yaitu peneliti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, lalu data disesuaikan dengan tema atau pola sesuai dengan masalah yang dikaji.
- c. Penyajian data, yaitu peneliti menyajikan data secara terorganisir, tersusun, dan mudah dipahami. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, tabel, grafik, dan sejenisnya.
- d. Verifikasi data, yaitu peneliti memeriksa dan memastikan kebenaran data atau dokumen yang ditampilkan. Verifikasi data bertujuan agar data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber asli.

---

<sup>55</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, hlm. 333.

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm. 333.

<sup>57</sup>*Ibid*, hlm. 334.

## 5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi.<sup>58</sup>

1. Uji kredibilitas, yaitu uji terhadap penyajian data bahwa data yang ditampilkan peneliti adalah data yang kredibel/bisa dipercaya. Uji kredibilitas dilakukan dengan memilih satu atau lebih, dari: melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, melakukan triangulasi, menggunakan bahan referensi, mengadakan *member check*.
2. Uji transferabilitas, yaitu uji terhadap data peneliti agar data yang ditampilkan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya, sehingga peneliti lain bisa menerapkan atau mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di situasi dan tempat lain.
3. Uji dependabilitas, yaitu uji yang menekankan proses audit pada “jejak aktivitas lapangan” peneliti, dari merumuskan masalah hingga menarik kesimpulan. Uji dependabilitas akan dibantu oleh auditor yang independen, atau pembimbing yang berlisensi untuk mengaudit seluruh jejak aktivitas lapangan peneliti. Tujuan auditnya adalah membuktikan bahwa peneliti memang mendapatkan data karena hasil dari aktivitas lapangan, sehingga mencegah peneliti bisa memberikan data tetapi tidak melakukan proses penelitian ke lapangan.
4. Uji konfirmabilitas, yaitu uji yang berkaitan dengan nilai obyektivitas data. Pengujian ini dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian dengan

---

<sup>58</sup>*Ibid*, hlm. 334.

proses penelitian yang dilakukan. Uji ini hampir mirip dengan uji dependabilitas.

Uji keabsahan data yang dilakukan peneliti adalah uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

1. Uji kredibilitas, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi artinya melakukan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.<sup>59</sup> Triangulasi memiliki tiga jenis, yaitu triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu pengumpulan data. Peneliti memilih menggunakan triangulasi sumber data. Triangulasi ini dilakukan dengan mengecek kesesuaian data yang diperoleh dari beberapa sumber atau informan. Peneliti akan memperoleh data dari tiga sumber, yaitu Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, ASN Disnaker Kabupaten Banyuasin, instruktur pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, dan alumni peserta pelatihan *basic office* tahun 2023 di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.
2. Uji transferabilitas, peneliti melaporkan hasil penelitian dengan memberikan uraian yang sistematis, jelas, rinci, dan bisa dipercaya, tentang manajemen pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian maka pembaca atau

---

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 369.

peneliti selanjutnya menjadi jelas atas hasil penelitian yang dilakukan dan dapat mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

3. Uji dependabilitas ini mengarahkan peneliti untuk menentukan masalah/fokus penelitian, memasuki tempat penelitian, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, dan menarik kesimpulan, yang dimulai dari tahapan analisis kebutuhan (*assesment*), perancangan (*design*), penyampaian (*delivery*), dan evaluasi (*evaluation*) pada pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Uji dependabilitas menunjukkan “jejak aktivitas lapangan” peneliti berupa foto saat observasi di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, dan wawancara dengan informan yang sudah ditetapkan disertai dengan pencantuman tanggal dan waktu pelaksanaan.
4. Uji konfirmabilitas, peneliti memaparkan bahwa hasil penelitian yang didapat merupakan fungsi dari dilakukannya proses penelitian. Uji ini merupakan pengujian kesesuaian atau obyektivitas antara data yang didapat dari lapangan dengan yang dilaporkan, sehingga membuktikan bahwa peneliti memang benar melakukan proses penelitian, dan hasil penelitian yang dipaparkan bukan informasi bohong. Kesesuaian data dibuktikan melalui data yang dipaparkan pada bab hasil penelitian atau bab mengenai gambaran umum penelitian, dengan data yang dilampirkan di lampiran skripsi. Data-data yang dilampirkan yaitu mengenai visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, pengelola lembaga

pelatihan, kejuruan pelatihan, tenaga kepelatihan, data nominatif pegawai, serta prasarana dan sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari:

**Bab I Pendahuluan**, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara teoritis dan praktisnya, kajian pustaka, dan landasan teori. Bab ini merupakan bagian utama yang menjelaskan keseluruhan isi atau pokok dari penelitian yang akan dilakukan.

**Bab II Gambaran Umum Penelitian**, berisi tentang letak geografis, dasar dan sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, pengelola lembaga pelatihan, kejuruan pelatihan, tenaga kepelatihan, data nominatif pegawai, serta prasarana dan sarana di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.

**Bab III Pembahasan**, berisi hasil penelitian yang disusun dan dikonseptkan berdasarkan teori yang dipakai dengan realita di lapangan. Bab ini berisi tentang manajemen program pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin. Bab ini merupakan bagian yang menjawab rumusan masalah, dan memaparkan hasil penelitian melalui wawancara semi-terstruktur.

**Bab IV Penutup**, berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran. Kesimpulan berarti kalimat berupa hasil yang menjawab rumusan masalah, dan

saran berfungsi sebagai alat pertimbangan serta harapan peneliti kepada UPTD

Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti setelah melakukan penelitian, memperhatikan pokok permasalahan, dan mengkonsep serta mendeskripsikan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen program pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin menerapkan analisis kebutuhan (*assesment*), perancangan (*design*), penyampaian (*delivery*), dan evaluasi (*evaluation*).

Penilaian (*assesment*) terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan, membentuk tujuan pelatihan, dan menetapkan standar pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu analisis disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi serta Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) Disnakertrans Kabupaten Banyuasin; membentuk program pelatihan spesifik antara Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) Disnaker Kabupaten Banyuasin dengan kebutuhan masyarakat akan pelatihan; menggunakan data Badan Pusat Statistik untuk mengetahui besaran angka pengangguran; serta ada permintaan langsung disertai dengan surat serta proposal permintaan. Tujuan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu merujuk kepada amanat Undang Undang Dasar, Undang- Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Daerah; dan bertujuan mengurangi pengangguran. Standar pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja

Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu mengacu kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; serta standar disesuaikan dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Palembang dan Balai Latihan Kerja, Pengembangan Produktivitas dan Keterampilan Transmigrasi (BLKPPKT) Provinsi Sumatera Selatan.

Perancangan (*design*) terdiri dari menentukan metode pelatihan, merencanakan konsep konten pelatihan, dan melakukan *Pre-Test* pada peserta pelatihan. Penentuan metode pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu dirancang dan dirapatkan oleh tim, setahun sebelum pelaksanaan; serta menggunakan metode *Learning By Doing*. Perencanaan konsep konten pelatihan yaitu konten/ materi pelatihan bersifat update; dan menyesuaikan dengan *skill* yang dibutuhkan perusahaan atau instansi secara umum. *Pre-Test* pada peserta pelatihan bertujuan untuk melihat tingkat kemampuan peserta sebelum diberikan pelatihan dan sebagai persiapan belajar mandiri peserta pelatihan.

Penyampaian (*delivery*) pelatihan terdiri dari penjadwalan pelatihan, melakukan pelatihan, dan memantau pelatihan. Penjadwalan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu dilakukan dengan menyesuaikan / tergantung pada anggaran dan jadwal disebarakan melalui website resmi dan media sosial. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan urutan kegiatan dari *Pre-Test*, Penyampaian Materi Pembelajaran, dan *Post-Test*; materi pelatihan terdiri dari *Microsoft Office* (surat menyurat, mengetik, mengumpulkan data, *excel*, *powerpoint*), *print*, *scan*, dan

penyusunan dokumen. Tahapan memantau pelatihan sudah dilaksanakan oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu dengan memantau jalannya proses pelatihan dan membantu peserta yang mengalami kesulitan selama proses pelatihan berlangsung.

Evaluasi (*evaluation*) terdiri dari mengukur hasil pelatihan, membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan pelatihan, serta membandingkan hasil pelatihan dengan standar pelatihan. Tahapan mengukur hasil pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin yaitu melalui blangko penilaian / survei kepuasan peserta pelatihan; dan melalui efektivitas pelatihan, yang terukur dari jumlah peserta yang terserap tenaga kerja, atau mampu buka usaha sendiri. Proses membandingkan hasil dengan tujuan pelatihan sudah sesuai karena selalu mendapatkan respon positif dari peserta pelatihan, yang mengartikan bahwa pelatihan ini sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Proses membandingkan hasil pelatihan dengan standar pelatihan juga sudah sesuai karena tidak ada peserta yang komplain, terbukti mengurangi pengangguran, metode pelatihan sudah sesuai, instruktur nya rata-rata berkompeten, adanya fasilitas, dan adanya proses evaluasi untuk perbaikan pelatihan.

Faktor pendukung pelatihan *basic office* di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, yaitu ketersediaan anggaran, kesiapan tim yang solid, serta animo dan keikutsertaan dari masyarakat. Faktor Penghambat yaitu faktor teknis, ketersediaan peserta pelatihan, dan fasilitas perlu di *upgrade*.

## B. Saran

1. Bagi Instansi
  - a. Meningkatkan kerja sama tim dalam melaksanakan program pelatihan, baik secara eksternal dan internal.
  - b. Mempersiapkan detail rencana kegiatan dan anggaran untuk *upgrade* fasilitas pelatihan ditahun berikutnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yaitu diharapkan dapat melakukan observasi aktif/partisipasi aktif/ikut langsung kegiatan pelatihan, sehingga dapat menemukan dan merasakan efektivitas dari pelaksanaan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Putra, Editia. 2022. *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh*, Skripsi, Aceh: Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azis, Abdur, Rauf, Abdul. 2017. *Al-Qur'an Mushaf Tahfiz, Edisi Maret 2017*, Cordoba: Bandung.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. 2024. *Berita Resmi Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan Februari 2024*, No. 29/05/16/Th. XXVI.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. 2020. *Data dan Informasi, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019*, Basis Data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. 2021. *Data dan Informasi, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020*, Basis Data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- Dwi, Kristanti, Citra. 2020. *Manajemen Program Pelatihan Menjahit Pada Masa Pandemi Covid-19 Di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang*, Skripsi, Semarang: Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hardiyanti, Kusmana, Mia, Yatim, Riyanto. 2020. *Pelaksanaan Program Pelatihan Operator Basic Office di UPT Balai Latihan Kerja Tuban*, *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, Vol. 04 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herwina, Wiwin. 2021. *Analisis Model-Model Pelatihan*, Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.

- Juni Priansa, Donni. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Khurotin, Nurul. 2018. *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*, Skripsi, Malang: Program Studi Administrasi Bisnis Minat Bisnis Internasional Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pemerintah Kabupaten Banyuasin. 2023. *Laporan Kinerja Instansi (LkjIP) Tahun 2023*, Pangkalan Balai: Pemerintah Kabupaten Banyuasin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Najib, Ainun. 2016. *Penerapan Metode Go A Round Dalam Meningkatkan Kecakapan Sosial Siswa Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak di MA Darul Hikmah Menganti Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2015/2016*, Skripsi, Kudus: Jurusan Tarbiyah/ Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
- P. Robbins, Stephen, Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Bupati Banyuasin, Nomor 30 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Banyuasin. Pangkalan Balai: Sekretaris Daerah Kabupaten Banyuasin.
- Peraturan Bupati Banyuasin, Nomor 43 Tahun 2022 Tentang Nomenklatur Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin. Pangkalan Balai: Sekretaris Daerah Kabupaten Banyuasin.
- Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 43 Tahun 2022, Pasal 1 Ayat 10.
- Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 43 Tahun 2022, Pasal 1 Ayat 11.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan, No. 13 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Bab II Tentang Pembentukan, Kedudukan, dan Tugas, Pasal 4.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, No. 7 Tahun 2012, Pasal 1 ayat 1.

Prastio, Iman. 2022. *Manajemen Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus BLK Komunitas Darun Najah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)*, Skripsi, Purwokerto: Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Ranupandojo, Heidjrachman. 1996. *Teori dan Konsep Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Widya, Indarhi, Anifah, dkk. 2023. *Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang, Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, Vol. 8 No. 1.

Yuli Indarti, Temu. 2020. *Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Baru Pada PT. MNC Play Semarang, Tugas Akhir Diploma III*, Semarang: Program Studi Diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

## Web

Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin, Konsep/Penjelasan Teknis Tentang Tenaga Kerja, <https://banyuasinkab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>, diakses Mei 2024, pukul 11.04 WIB.

BLK Banyuasin, <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/home/companies/0f55ea02-23c0-416d-90a6-e522744a52cc/profiles>, diakses tanggal 24 Mei 2024, pukul 14.37 WIB.

Bupati Askolani Sampaikan program Visi dan Misi Dalam Rakor Forkopimda, <https://banyuasinkab.go.id/2018/09/bupati-askolani-sampaikan-program->

[visi-dan-misi-dalam-rakor-forkopimda/](#) diakses 24 Mei 2024, pukul 14.43 WIB.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin, <https://disnakertrans.banyuasinkab.go.id/>, diakses Juli 2024, pukul 17.16 WIB.

Facebook UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, <https://www.facebook.com/blkkabupaten.banyuasin/>, diakses Juli 2024, pukul 17.31 WIB.

Instagram UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kabupaten Banyuasin, [https://www.instagram.com/blk\\_banyuasin/](https://www.instagram.com/blk_banyuasin/), diakses Juli 2024, pukul 17.26 WIB.

Letak Geografis Lokasi Penelitian Tampak Atas Menggunakan Peta Satelit, [Google Earth](#), diakses Juni 2024, pukul 12.20 WIB.

Profil BLK Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin, [PROFIL BLK – Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin \(banyuasinkab.go.id\)](#), diakses Juni 2024, pukul 15.22 WIB.

