

**Peran Lembaga Latihan Kerja dalam Pengembangan
Kemampuan Adaptasi Personal di Bidang Fesyen: Kisah
Inspiratif dari Klareyan, Pemalang**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

Wisnu Setiadi

NIM. 21102030018

Dosen Pembimbing:

Ahmad Izudin, M.Si.

NIP. 19890912 201903 1 008

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

2025

HALAMAN PENGESAHAN



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-1031/Un.02/DD/PP.00.9/07/2025

Tugas Akhir dengan judul : PERAN LEMBAGA LATIHAN KERJA DALAM PENGEMBANGAN KEMAMPUAN ADAPTASI PERSONAL DI BIDANG FESYEN : KISAH INSPIRATIF DARI KLAREYAN, PEMALANG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WISNU SETIADI
Nomor Induk Mahasiswa : 21102030018
Telah diujikan pada : Senin, 14 Juli 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

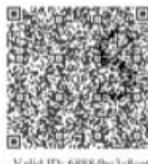
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Ahmad Izudin, M.Si.
SIGNED

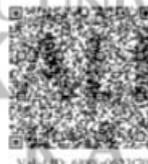
Valid ID: 6880e4b3da94



Penguji I

Siti Aminah, S.Sos.L., M.Si.
SIGNED

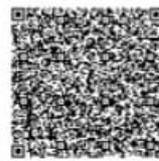
Valid ID: 68884bc3c8ca6



Penguji II

Prof. Dra. Siti Syamsiyatun, M.A., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 6886a692370e



Yogyakarta, 14 Juli 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 688af033747c9

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wisnu Setiadi
NIM : 21102030018
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Peran Lembaga Latihan Kerja dalam Pengembangan Kemampuan Adaptasi Personal di Industri Tekstil: Kisah dari Klareyan, Pematang, 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, 04 Juli 2025

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDIGGA
YOGYAKARTA



Wisnu Setiadi

NIM. 21102030018

SURAT PERSEJUTUAN SKRIPSI



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 : Wisnu Setiadi
NIM : 21102030018
Judul Skripsi : Peran Lembaga Latihan Kerja dalam Pengembangan Kemampuan Adaptasi Personal di Industri Tekstil: Kisah dari Klareyan, Pemalang

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

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

Yogyakarta, 04 Juli 2025

Pembimbing,

Ahmad Izudin, M.Si.
NIP. 19890912 201903 1 008

Mengetahui:
Ketua Prodi,

Siti Aminah, S.Sos.I., M.Si.
NIP 19830811 201101 2 010

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kuanugerahkan kepada semua elemen yang telah membantu peneliti dalam merampungkan penelitiannya, bantuan tersebut baik yang termanifestasikan berupa material maupun non material. Topik tentang menjahit dalam penelitian ini karena didasari untuk menjunjung tinggi pekerjaan kedua orang tua penulis yang berjuang mencari nafkah demi anaknya mengenyam pendidikan dan hidup lebih baik darinya dengan perantara bekerja sebagai penjahit. Karya yang dibuat semaksimal ini membawa momentum akbar bagi kedua orang tua, kakek, dan nenek “simbah” pada khususnya dan pembaca yang budiman pada umumnya. Walaupun banyak kekurangan di dalamnya, peneliti berharap karya ini akan menjadi perantara nostalgia perjuangan dan gelora api semangat yang pernah peneliti hadapi. Peneliti perlu menegaskan dan berharap doa kepada Allah SWT semoga karya ini menjadi pintu pemecah telur kesuksesan dunia dan akhirat bagi anak cucu serta keturunannya bahwa peneliti adalah lahir dari keluarga kalangan biasa yang mana diberikan Tuhan mengubah nasibnya. Kendati demikian, peneliti yakin walaupun tidak di pandang orang berada namun keluarga peneliti selaku penulis adalah harta luar biasa tanpa ada satu pun yang bisa menggesernya.

MOTTO

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati.”

(Surat Ali Imran, Ayat 139)

“Give the world the best that you have, and the best will come back to you.”

(Madeline Bridges)

“Lakoni ndisit, masalah hasil mburinan.”



KATA PENGANTAR

Bismillah Alhamdulillah, puji dan syukur kami aturkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan karunia dan petunjuk-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Peran Lembaga Latihan Kerja dalam Pengembangan Kemampuan Adaptasi Personal di Bidang Fesyen: Kisah Inspiratif dari Klareyan, Pemalang**. Penulisan ini menjadi tugas akhir untuk dikerjakan peneliti untuk mendapatkan gelas sarjana pada program studi Pengembangan Masyarakat Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam tidak lupa tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW. Semoga syafaatnya yang kita tunggu-tunggu kelak akan sampai kepada kita di yaumul akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan terdapat perkembangan mengenai riset ini. Penulis selaku peneliti hanya berusaha semoga penulisannya dapat menjadi salah satu dalam membantu kita memahami dan menambah pengetahuan. Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada pembaca dan apa yang ditulis kami bisa bermanfaat bagi banyak orang, Aamiin.

Selanjutnya, penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada yang penulis sebutkan di bawah ini. Tanpa sumbangsih keterlibatannya, tidak akan mencapai derajat selesai sebagai tulisan yang utuh.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.

2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.
3. Ibu Siti Aminah, S.Sos.I., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam.
4. Ibu Beti Nur Hidayati, M.A., selaku dosen penasihat akademik yang telah memberikan input positif dan bimbingan arahnya bagi penulis selama menjadi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Ahmad Izudin, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan kesibukannya menjadi teman pembimbing baik dalam sumbangsih kritik, saran, nasihat, dan pemikirannya hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh Dosen Pengembangan Masyarakat Islam yang telah berkontribusi pada penulis dalam meningkatkan disiplin keilmuan dan *skill* tentang pemberdayaan masyarakat.
7. Bapak Suraji dan Ibu Turipah yang selaku orang tua penulis yang telah menjadi nyawa bagi penulis menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Bapak Eko Siswoyo selaku ketua Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan yang telah berkenan bekerja sama dan mengizinkan penulis melakukan penelitiannya.

9. Mas Nazal selaku sekretaris Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan sekaligus instruktur yang telah membantu melengkapi data penelitian.
10. Seluruh peserta pelatihan dan alumni Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan atas kerja samanya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
11. Bapak ustaz Ismail Husein, S.H. dan Bapak Ustadz Taufikrohim yang selalu memberikan doa dan dukungannya serta memotivasi penulis untuk menjadi lebih baik di suatu apa pun.
12. Mbah Ruyati, embah Dasmin, embah Warmin, embah Keysot, embah Kasiwen, selaku nenek dan kakek penulis yang selalu memberikan semangat dukungan baik itu materi maupun non materi dan doanya selama penulis menjadi mahasiswa sampai akhirnya bisa menyelesaikan penulisan ini.
13. Haqi, Ayu, Zabur, Bagas, dan atau bimbingan bapak Izudin yang mau menyempatkan dan berdiskusi berbagi pikiran.
14. Teman-teman Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam Angkatan 2021 yang memberikan wawasan pengetahuan baru dan silang keilmuan yang saling melengkapi dan semangat solidaritas di tengah perbedaan.
15. Warga PMII Rayon pondok syahadat fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

16. Teman sejawat KKN Dusun Mojosari dan warga masyarakat Dusun Mojosari yang telah memberikan doa terbaiknya untuk penulis.
17. UIAAI, sahabat riset SKK Migas Sumbagus, yang telah memberikan semangat satu dengan yang lain untuk tetap Istiqomah menyelesaikan skripsi dan tesisnya di tengah gempuran *fieldnote*, draf buku, dan jurnal.
18. Warga Desa Temburun dan Desa Air Bini, Kepulauan Anambas, Provinsi KEPRI yang sudah berbagi pengalaman hidup saat melakukan penelitian etnografi sembari mengerjakan skripsi ini.
19. Semua pihak yang namanya tidak dapat tersebut satu per satu, yang telah memberikan pengalaman dan kesan dalam menyelesaikan pendidikan kuliah dan penulisan skripsi.

dengan bantuan seluruh pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan berlipat ganda dan menjadi amal yang tak terputus serta dimudahkan dalam segala hal. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, berharap pembaca dapat memberikan kritikan dan saran yang membangun untuk perbaikan ke depannya. Penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan almamater yang saya banggakan.

Yogyakarta, 18 Juni 2025

Penulis

Wisnu Setiadi

ABSTRAK

Lembaga latihan kerja menjadi entitas dalam memproduksi tenaga kerja yang menjawab tantangan dan selaras kebutuhan industri. Riset ini dilatarbelakangi dari kehadiran BLKK-MUI untuk pemerataan tenaga kerja lokal yang berkompetitor dalam mencari pekerjaan. Penelitian ini ditulis dengan tujuan mengeksplorasi keterbukaan BLKK-MUI melalui peran dan bentuk pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan dalam mengembangkan potensi diri atau personalnya di bidang fesyen.

Penelitian merupakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di BLKK-MUI Desa Klareyan. Adapun penghimpunan data diambil dengan menyusuri observasi non partisipan, *interview* mendalam, dokumentasi, dan didukung dengan arsip data penunjang lainnya yang menguatkan hasil penelitian. Sedangkan triangulasi sumber menjadi cara validasi yang digunakan penulis yang selanjutnya dianalisis melalui reduksi, penyajian data (*display*), dan pengambilan kesimpulan.

Riset ini berhasil menemukan peranan BLKK-MUI melalui bentuk pelatihan yang mengembangkan keterampilan adaptasi personal peserta. Menggunakan teori fungsional struktural menghasilkan pemetaan temuan, *pertama*, peneliti memotret pelatihan diselenggarakan dengan mengadaptasi penggunaan mesin jahit industri yang menghasilkan kemampuan *problem solving* bagi peserta untuk menyesuaikan penguasaan mesin tersebut. *Kedua*, menanamkan kedisiplinan yang membiasakan untuk tetap fokus pada tujuan. *Ketiga*, mempunyai peserta yang selalu komunikatif dan berkolaborasi menyelesaikan tantangan dari instruktur. *Keempat*, capaian membentuk peserta yang selalu disiplin dan rasa tanggung jawab serta kreativitas penguasaan ide seakan-akan usaha pemeliharaan nilai pada etos kerja. Namun, peneliti juga menemukan implementasi program pelatihan masih ada yang belum terbuka terhadap fasilitas prasarana latihan perkembangan industri dan kelalaiannya berkolaborasi dengan perusahaan industri.

Kata Kunci: *Adaptasi Personal, Bentuk, Fesyen, Functional Structure Theory, Peran*

ABSTRACT

Vocational training institutions play a vital role in producing a workforce that meets challenges and aligns with industry needs. This research is motivated by the presence of the BLKK-MUI (Indonesian Women's and Children's Association) to level the playing field for local workers competing in finding jobs. This study aimed to explore the openness of BLKK-MUI through the role and training provided to participants in developing their personal potential in the fashion industry.

This research employed a qualitative method with a case study approach at BLKK-MUI in Klareyan Village. Data collection involved non-participant observation, in-depth interviews, documentation, and other supporting archival data to strengthen the research findings. Source triangulation served as the validation method used by the author, which was then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

This research successfully identified the role of BLKK-MUI through training that develops participants' personal adaptability skills. Using structural functional theory, the findings were mapped. First, the researcher described the training as being conducted using industrial sewing machines, which developed problem-solving skills for participants to adapt to the machine. Second, it instilled discipline that fostered goal-oriented focus. Third, participants' ability to consistently communicate and collaborate in completing instructors' challenges. Fourth, the achievement of consistently developing disciplined participants with a sense of responsibility and creativity in expressing ideas, as if an effort to maintain values embedded in a work ethic. However, researchers also found that some training program implementations were still not open to industrial development training facilities and infrastructure, and there was a neglect in collaborating with industrial companies.

Keywords: *Personal Adaptation, Form, Fashion, Functional Structure Theory, Role*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSEJUTUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Tinjauan Pustaka	8
F. Kerangka Teori	16
G. Metode Penelitian	27
H. Sistematika Pembahasan	33

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN LEMBAGA LATIHAN KERJA (BLKK-MUI) DESA KLAREYAN, PEMALANG.....	35
A. Lokasi Penelitian.....	35
B. Profil Singkat Berdirinya BLKK-MUI Desa Klareyan.....	39
C. Visi dan Misi BLKK-MUI Desa Klareyan	41
D. Struktur Organisasi BLKK-MUI Desa Klareyan.....	43
E. Peserta Pelatihan dan Calon Peserta	45
F. Bentuk Pelatihan BLKK-MUI Desa Klareyan	47
G. Penyerapan Kerja Alumni BLKK-MUI Desa Klareyan.....	48
H. Fasilitas dan Sarana Prasarana BLKK-MUI Desa Klareyan ...	49
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Peran Lembaga BLKK-MUI dalam Pengembangan Kemampuan Adaptasi Personal di Bidang Fesyen.....	52
1. Kisah Meningkatkan Kompetensi Kerja.....	52
2. Kisah Menyesuaikan dengan Dunia Industri.....	56
3. Kisah Meningkatkan Peluang Kerja	60
4. Kisah Menghadirkan Sertifikasi Kompetensi	64
B. Bentuk Pelatihan dalam Pengembangan Kemampuan Adaptasi Personal di Industri Tekstil	66
1. Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	67
2. Menjahit dengan Mesin (<i>Sewing</i>)	68
3. Menyelesaikan Busana dengan Jahitan Tangan (<i>Hand Sewing</i>) ..	71
.....	71
4. Pengepresan (<i>Pressing</i>)	71
5. Pemeliharaan Alat Jahit (<i>Maintenance & Repair</i>).....	72
6. Mengukur Tubuh Pelanggan Sesuai dengan Desain	73

7. Membuat Pola Busana dengan Teknik Konstruksi.....	74
8. Memotong Bahan.....	76
9. Membuat Hiasan Pada Busana	77
C. Diskusi terhadap Temuan dan Fakta Empiris Riset	78
1. Peran Lembaga Pelatihan Kerja.....	80
2. Tanggapan terhadap Bentuk Keterbukaan Pelatihan Kerja	84
3. Dedikasi Lembaga dalam Kemampuan Adaptasi Personal	89
4. Kontribusi Riset	95
5. Keterbatasan Penelitian	96
BAB IV PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN PENELITI.....	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kecenderungan Riset	13
Tabel 1. 2 Informan.....	30
Tabel 2. 1 Jumlah Penduduk Desa Klareyan Berdasarkan Usia	36
Tabel 2. 2 Latar Belakang Peserta BLKK-MUI.....	47
Tabel 2. 3 Fasilitas dan Prasarana BLKK-MUI.....	50
Tabel 3. 1 Analisis Hasil Temuan Lapangan	51
Tabel 3. 2 Pembahasan dari Hasil Temuan Lapangan	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir Riset BLKK-MUI	25
Gambar 2. 1 Pendidikan Warga Desa Klareyan.....	37
Gambar 2. 2 Pekerjaan Warga Desa Klareyan.....	38
Gambar 2. 3 Gedung BLKK-MUI	41
Gambar 2. 4 Kepengurusan Inti BLKK-MUI	45
Gambar 2. 5 Peserta Pelatihan, Pemdes, dan Pengurus BLKK-MUI	46
Gambar 2. 6 Penyerapan Kerja Alumni BLKK-MUI.....	49
Gambar 2. 7 Fasilitas Lemari Loker	50
Gambar 3. 1 Tahap Menjahit	70
Gambar 3. 2 Membuat Pola	76
Gambar 3. 3 Memotong Bahan	77
Gambar 3. 4 Busana yang Siap diberi Hiasan.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) menjadi entitas percepatan laju ekonomi pembangunan nasional dan aspek meningkatkan kualitas sumber daya manusia terampil sesuai kebutuhan pasar yang lebih mudah diakses oleh masyarakat atau komunitas.¹ Kontribusi industri tekstil dalam pertumbuhan ekonomi menyentuh 19,28% dan sejak tahun 2017 hingga 2024 sebaran BLKK di Indonesia sudah mencapai 3.757.² Melalui pelatihan berbasis praktik kompetensi, niscaya akan membantu penyesuaian serta *market value* daya tawar prioritas kepada perusahaan.³ Dalam hal tersebut, lembaga pelatihan berperan sebagai sertifikasi kompetensi yang sifatnya formal baik diakuinya dalam hal pengetahuan, *skill*, sikap, dan mampu berperan menguatkan struktur karier serta wadah bimbingan untuk mereka berorientasi membuka usaha sesuai kompetensi.⁴ Tidak cukup itu,

¹ Yeni Nuraeni dkk., “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 1 (2022): 11–26, <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>; Ivan Lilin Suryono dkk., “Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>; Sukandar, “Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah” (UIN Raden Mas Said, 2024), 58.

² Sukandar, “Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah”; Kemnaker, “ANALISIS PASAR KERJA DAN KEBUTUHAN PELATIHAN KERJA DALAM NEGERI,” Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024; Insi Nantika Jelita, “60 Pabrik Tekstil Gulung Tika, 250 Ribu Karyawan Kena PHK,” *mediaindonesia.com*, 2024, https://mediaindonesia.com/ekonomi/727208/60-pabrik-tekstil-gulung-tika-250-ribu-karyawan-kena-phk#goog_rewarded.

³ Sukandar, “Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah,” 5; Dini Fajriyani dkk., “Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1004–13, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>.

⁴ Nur Rohmah, “Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik

BLKK mencoba menyalurkan tenaga kerja serta usaha kolaborasi dengan perusahaan industri bagi lulusannya.⁵ Dengan peran tersebut, akan memberi peluang besar mendapatkan pekerjaan dan menjadi titik kemampuan mengadaptasi menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Namun, kehadiran lembaga pelatihan ini belum memuluskan secara penuh penempatan kerja maupun menciptakan ruang wirausaha.⁶ Survei *International Labour Organization* (ILO) di tahun 2022 menyoroti 85 persen perusahaan manufaktur tidak memiliki cukup informasi tentang BLK, dan hanya 13,3 persen saja yang memiliki kontrak dengannya.⁷ Industri tekstil dan garmen nasional pun menghadapi fase Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dan tingginya impor karena faktor siklus ekonomi serta strukturalnya.⁸ Terdapat 60 perusahaan tekstil tutup produksi dengan kasus PHK mencapai 250.000 orang di tahun 2024, dan serangan dahsyat dirasakan di Kabupaten Pemalang dengan data terhimpun 600 pekerja menjadi korbannya.⁹ Sisi lain, perusahaan yang banyak meregenerasi

Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi,” *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 2019; Eskandar Eskandar, “Evaluation of Competence Certification for The Prospective Graduates of Institut Pemerintahan Dalam Negeri Year 2020-2022,” *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 11, no. 1 (2023): 101–29, <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3279>; Yeni Nuraeni, “Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK),” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 168–83, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.203>.

⁵ Nuraeni dkk., “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri”; Masykur Isnain, *Optimalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Dunia Kerja*, 2024, <https://kagama.id/optimalisasi-balai-latihan-kerja-blk-dalam-dunia-kerja/>.

⁶ Siti Mutiah Ulfha dan Andri Soemitra, “Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2022): 1496–506; Seli Nur Aisyah, “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember” (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, 2024).

⁷ Dede Sudono dkk., “Employer tracer study and perception of public vocational training center (BLK),” *International Labour Organization*, 2022, 1–44.

⁸ Ibrahim Kholilul Rohman dkk., “The Textile and Garment Industry’s Fate: Inevitable Decline or Structural Shift?,” *(IFG) PROGRES*, no. 58 (2025).

⁹ Ahmad Muzdaffar Fauzan, *Menilik penyebab PHK dan upaya meminimalisasi*, 2025, <https://kupang.antaranews.com/berita/150441/menilik-penyebab-phk-dan-upaya-meminimalisasi>;

pekerja dari *fresh graduate* yang dinilai produktif, meski sebenarnya mereka kurang mempunyai keterampilan kompetensi.¹⁰ Hal di atas diperparah daripada sifat sumber daya generasi yang serba instan dengan komunikasi verbal rendah yang menyebabkan malasnya belajar secara terstruktur dan menghindari tugas berat yang akhirnya berpengaruh pada hasil kinerjanya.¹¹ Padahal, pendidikan memiliki hubungan searah dengan peluang kerja dan karier seseorang.¹² Performa pekerja dinilai baik jika memiliki keahlian tinggi, kesediaan bekerja, dan mempunyai harapan masa depan.¹³

Dalam konteks tempat penelitian, pendidikan masyarakat Desa Klareyan masih rendah dengan 1.832 berpendidikan Sekolah Dasar dan menurut Badan Pusat Statistik, Kabupaten Pemalang terdapat 59,67 persen (687.625 orang) usia angkatan kerja lulusan SD serta 16,98 persen hanya lulusan SMA/SMK.¹⁴ Rendahnya pendidikan ini berpengaruh pada pengangguran yang tercatat 335 jiwa di Desa

Astri R Banjarnahor dkk., *Transformasi Digital dan Perilaku Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2022); Jelita, “60 Pabrik Tekstil Gulung Tika, 250 Ribu Karyawan Kena PHK”; Zuhdiar Laeis, “Disnakertrans Jateng: 7.437 pekerja di-PHK pada 2024,” *antaranews.com*, 2024, <https://www.antaranews.com/berita/4159104/disnakertrans-jateng-7437-pekerja-di-phk-pada-2024>.

¹⁰ Aufrida Wismi Warastri, *Mengapa Industri Tekstil Kini Banyak Melakukan PHK?*, 2024, <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/07/11/mengapa-industri-tekstil-kini-banyak-melakukan-phk>; Andella Kusuma Fitra, *Ini Penyebab PHK Massal Pekerja Pabrik Tekstil*, 2024, <https://www.rri.co.id/bisnis/768315/ini-penyebab-phk-massal-pekerja-pabrik-tekstil>.

¹¹ BPS, “Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa), 2022-2024,” Badan Pusat Statistika, 2024, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa.html>; Sarah Adityara dan Rizki Taufik Rakhman, “Karakteristik Generasi Z dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual,” *Seminar Nasional Seni dan Desain: “Reinvensi Budaya Visual Nusantara*,” 2019, 401–6.

¹² Mohammad Zacky dan Ria Anisatus Sholihah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Berkarir (Studi Kasus Pada Masyarakat Kabupaten Batang),” *Jurnal Sahmiyya 2*, no. 1 (2023): 111–16.

¹³ Djio Gerald Paoki, “Pentingnya Rekrutment Dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2018.

¹⁴ BPS, “Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Pemalang Hasil Sakernas Agustus 2022,” Badan Pusat Statistik Kabupaten Pemalang, 2023; sidesa.jatengprov, “Data Kependudukan Desa Klareyan,” <https://sidesa.jatengprov.go.id/>, 2024, <https://sidesa.jatengprov.go.id/pemkab/kependudukandes/33.27.10.2018>.

Klareyan dan angka ini semakin besar jika dilihat dalam skala kabupaten dengan total 6,55 persen dari 817.491 usia angkatan kerja di Pemasang.¹⁵ Minimnya sektor pendidikan menanamkan rasa nekat untuk keluar kota mencari kerja cukup bermodalkan ijazah pendidikan terakhirnya tanpa ada keahlian pendukung. Tampaknya, generasi era ini menghadapi tantangan dan tekanan beban kerja yang berat dalam ketenagakerjaan.¹⁶ Sehingga memunculkan perspektif buruk pada diri mereka terhadap kegagalannya mengadaptasi kemampuan diri di dunia pekerjaan.

Fakta di atas cukup menggambarkan keresahan bagi calon pencari kerja dan menghadapi kekhawatiran atas gagalnya mengejar kemajuan dunia industri. Ini perlu diantisipasi dan dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan *softskill* dan *hardskillnya*. Kompetensi keahlian pekerja dapat diperoleh dari sebuah pelatihan, daripada itulah pemerintah memiliki tanggung jawab regulasi kuat sebagaimana yang tertuang dalam UUD 45 pasal 27 ayat 2 yang mengharuskan pemerintah memenuhi hak warga negara pada pekerjaan dan penghidupan layak untuk menunjang kesejahteraannya.¹⁷ Salah satunya BLKK Masjid Ukhuwah Islamiyah di Desa Klareyan, Kabupaten Pemasang yang memiliki pelatihan kompetensi menjahit desain mode dan tekstil pakaian wanita dewasa atau tata busana.

¹⁵ BPS, “Kabupaten Pemasang Dalam Angka ‘Pemasang Regency in Figures,’” 2024; Ana Tri Sulfa dan Ernawati, “Persepsi Peserta Pelatihan Menjahit Terhadap Keterampilan Menjahit Dan Pendapatan Masyarakat Di Kecamatan Harau,” *Jurnal Bosaparis: Pendidikan Kesejahteraan Keluarga* 14, no. 1 (2023): 59–68.

¹⁶ Mitta Muthia Wangsi dkk., “Busana Dengan Jahitan Tangan (Hand Sewing) Di Kampung Malaus Kabupaten Sorong,” *Abdimas: Papua Journal of Community Service* 2, no. 2 (2021): 27–34, <https://doi.org/10.33506/pjcs.v2i2.1237>.

¹⁷ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945* (t.t.).

Kehadiran BLKK-MUI dilandaskan dari perkembangan industri tekstil beberapa tahun belakangan dan mulai minatnya masyarakat menjahit di rumah, seperti konveksi kecil. Hal yang paling krusial ialah pemerataan tenaga lokal terlatih dan mudah diakses masyarakat. Ini mengisahkan semangat pengurus Badan Kemakmuran Masjid Ukhuwah Islamiyah yang berinisiatif menghadirkan rahim pelatihan yang berperan mendukung adaptasi sesuai kebutuhan industri busana. Melalui lembaga pelatihan, programnya mampu menciptakan pekerja yang berpengalaman, berkompetitor, dan tempat bagi mereka yang hendak berpindah profesi.¹⁸

Pada kajian riset terdahulu, ada beberapa tendensi kecenderungan mengenai lembaga pelatihan, misalnya, *pertama*, kajian yang membahas suatu evaluasi menyeluruh di dalam penyelenggaraan pelatihan sehingga tercapai ukuran efektif tidaknya program.¹⁹ *Kedua*, akademisi yang menyoroti belum efektifnya lembaga pelatihan untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan.²⁰ *Ketiga*, upaya yang mampu dilakukan untuk melakukan motivasi berwirausaha dan kolaborasi demi menyelaraskan kualitas lulusan yang seharusnya di produksi saat pelatihan.²¹

¹⁸ Devika Rahayu Daud dan Arten Mobonggi, "Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo," *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2019): 143–59.

¹⁹ Nayyera Noor dkk., "Ketercapaian Program Pelatihan Tata Boga Melalui Implementasi Evaluasi Model CIPP (Context, Input, Process, Product) di LPK Hesar Kota Cilegon," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 2 (2024): 671–78, <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2139>.

²⁰ Enzelina Puspita Sari dan Anggun, "Dampak Pelatihan Menjahit di BLK di Kabupaten Sambas," *Sosiosaintika* 1, no. 2 (2023): 63–70, <https://doi.org/10.59996/sosiosaintika.v1i2.136>.

²¹ Fadya Safitri Rahman dkk., "Kolaborasi Sekolah dan Industri: Menyiapkan Siswa Untuk Dunia Kerja," *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia* 2, no. 3 (2024): 158–66, <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3076>.

Keempat, pembahasan mengenai keselarasan dan antara *softskill* dan *hardskill*.²²
Kelima, akses yang mempermudah bagi calon peserta untuk mendaftar hingga mencari pekerjaan setelah lulus melalui layanan digital.²³

Riset yang telah ada lebih fokus pada efektivitas dan peran internal lembaga latihan kerja seperti hasil dan cara peningkatan keterampilan. Tapi, belum ada studi yang mengkaji keterbukaan BLKK-MUI pada sejauh mana menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan perkembangan teknologi industri dan kerja sama industrinya untuk menjadikan lulusan sebagai individu yang beradaptasi diri. Industri manufaktur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tekstil pakaian. Adapun keterbukaan ditelisik pada peran dan bentuk pelatihan yang telah diimplementasikan oleh BLKK-MUI kepada peserta pelatihan. Riset ini mendesak dilakukan karena keterampilan personal dianggap berperan mendukung kapasitas masyarakat Klareyan dan sekitarnya untuk menyesuaikan di dunia kerja. Disisi lain, BLKK-MUI telah mencoba membangun suatu mimpi mudahnya akses pembelajaran yang gratis bagi masyarakat. Melalui kajian ini, peneliti berharap mampu memberikan rekomendasi kepada BLKK-MUI agar menyelaraskan program latihannya sesuai perkembangan industri. Sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang berdaya saing tinggi dan terampil beradaptasi dengan perkembangan industrialisasi fesyen.

²² Furqan dan Karimuddin, “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (study di BLK Kota Banda Aceh),” *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* 2, no. 1 (2019): 459–66.

²³ Marihot Nasution, “Transmigrasi Balai Latihan Kerja Demi Signifikansi Efektivitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0,” 2021; Efvy Zamidra Zam dan Enny Sestriyenti, “Analisis Pemberdayaan Keterampilan Digital di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kerinci,” *Economics, Business, Management, & Accounting Journal* 4, no. 2 (2024): 66–72.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakangnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran BLKK-MUI dalam membentuk kemampuan adaptasi personal di bidang fesyen?
2. Apa saja bentuk pelatihan yang diberikan untuk mendukung kemampuan adaptasi personal di bidang fesyen?

C. Tujuan Penelitian

Berlandas rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengeksplorasi peran BLKK-MUI dalam membentuk kemampuan adaptasi personal di bidang fesyen.
2. Mengetahui bentuk pelatihan yang diberikan untuk mendukung kemampuan adaptasi personal di bidang fesyen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagaimana umumnya terdapat dua yang antara lain:

1. Teoritis

Secara kemanfaatan teoritis, penelitian ini membawa harapan terhadap kontribusi membuka cakrawala keilmuan mengenai Balai Latihan Kerja Komunitas, khususnya pada pengembangan kapasitas masyarakat. Selain itu, menemukan hal baru untuk berpikir secara sistematis serta menjadi

bahan pertimbangan penelitian ke depan pada penelitian sejenis terkait peran lembaga latihan kerja di sektor industri tekstil.

2. Praktis

Secara praktisnya, penelitian ini memberikan informasi tentang efektif tidaknya suatu lembaga latihan kerja dalam berperan memberikan pelatihan di sektor industri. Sehingga hasil penelitian ini juga memberi manfaat baik pada penulis selaku peneliti, dan Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah

- a. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pembelajaran baru bagaimana suatu lembaga latihan kerja tidak hanya memberikan pelatihan berbasis kompetensi, akan tetapi memiliki peluang kerja bagi lulusannya. Dengan demikian menarik untuk diperdalam apakah BLKK-MUI mampu memberi peran secara efektif mengembangkan kemampuan personal masyarakat.
- b. Bagi Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah. Penelitian semacam ini akan memberikan rekomendasi kebijakan dan bahan pertimbangan serta meningkatkan kinerja dan pelayanan bagi Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan terhadap masyarakat yang ingin mencari kerja atau meningkatkan keterampilan sesuai tuntutan zaman.

E. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelusuran studi yang ada, peneliti berhasil menghimpun riset yang populer kurang dari kurun waktu 10 tahun terakhir sebagai *standing position*

yang mendiskusikan peran lembaga latihan kerja dan pengembangan kemampuan adaptasi personal di dunia industri. Baru-baru ini, peneliti melihat bahwa efektivitas program pelatihan menjadi konsen pada peneliti sebelumnya. Efektivitas dari suatu program pelatihan dapat dilihat dari evaluasi pelatihan yang dilakukan. Melalui evaluasi akan membuktikan capaian standar yang telah ditetapkan apakah efektif ataukah tidak.²⁴ Pada BLK yang kepadatan memiliki sarapan prasarana kurang, alat praktik pelatihan yang terkadang rusak, minimnya tenaga instruktur, terbatasnya durasi pelatihan, dan jarak tempat latihan yang jauh menyebabkan lambatnya peserta dalam memahami materi pelatihan.²⁵ Sementara riset Sari dan Anggun (2023) menjelaskan bahwa peserta pelatihan di BLK Kabupaten Sambas telah efektif meningkatkan kemampuan keterampilan dengan mengetahui cara mengoperasikan mesin jahit atau mesin sejenisnya dan cara membuat pola pakaian.²⁶ Pun pada BLK Padang yang programnya memberi kemanfaatan dan kepuasan terhadap peserta baik pada materi, model, dan metode pengajaran instruktur serta fasilitas.²⁷

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁴ Noor dkk., “Ketercapaian Program Pelatihan Tata Boga Melalui Implementasi Evaluasi Model CIPP (Context, Input, Process, Product) di LPK Hesar Kota Cilegon.”

²⁵ Dadiyanoor dkk., “Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara,” *Jurnal Kebijakan Publik* 1, no. 1 (2024): 15–24; Finza Riliandy Imron, “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (studi Pada Uptd Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)” (Universitas Brawijaya, 2018); Putri Wulansari dkk., “Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan Listrik dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja Karawang,” *Comm-Edu (Community Education Journal)* 6, no. 1 (2023): 1, <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v6i1.11782>.

²⁶ Sari dan Anggun, “Dampak Pelatihan Menjahit di BLK di Kabupaten Sambas.”

²⁷ Baitul Makmur, “Analisis Kepuasan Peserta Pelatihan Housekeeping di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang” (Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat, 2021).

Namun, pada sisi yang lain, BLK belum efektif mengurangi angka pengangguran meskipun sedikit mengentaskan kemiskinan.²⁸ Perbedaan jauh disuguhkan oleh BLK Banda Aceh yang efektif mengurangi pengangguran dengan keberhasilan 55 persen lulusan sudah berhasil bekerja.²⁹ Meskipun secara umum BLK di Indonesia kurang dalam memenuhi pasar industri karena *skill* lulusan yang kurang memadai.³⁰ Evaluasi program pelatihan menekankan sangat pentingnya melihat kompetensi keberhasilan sebagai bentuk mengukur dampak secara nyata dari sebuah pelatihan serta menjadi bahan penilaian kinerja untuk perkembangan program yang berpengaruh pada perbaikan manajemennya.³¹ Sehingga hasil dari evaluasi penilaian program pelatihan sangat berpengaruh melihat efektif tidaknya mengurangi pengangguran dan program yang membentuk peserta adaptif, terampil, dan fleksibilitas.

Topik selanjutnya pada keterkaitan dengan dunia industri. Balai Latihan Kerja telah mampu menciptakan peserta yang siap bersaing di dunia kerja di Kota

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA

²⁸ Ratna Kartiasari Sari dkk., “Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Borneo Islamic Finance and Economics Journal* 2, no. 1 (2022): 52–66, <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.4362>; Ade Rahmadilla Shalsabillah, “Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran pada Masa Pandemi di Kota Jambi” (Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022).

²⁹ Kamaruddin, “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)” (UIN Ar-Raniry, 2019).

³⁰ Aulia Pravasta Indrianingrum dkk., “Optimisasi Balai Latihan Kerja Sebagai Wujud Program Pemerintah Guna Mendukung Persiapan Kerja Generasi Muda,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 14 (2023): 178–85.

³¹ Daud dan Mobonggi, “Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick’s Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo”; Mochamad Ricky Fajar Dharmawan dkk., “Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021,” *REFORMASI* 12, no. 1 (2022): 19–27, <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104>.

Samarinda.³² Daya saing ini bisa dilihat dari motivasi kerja dan minat untuk membuka usaha pribadi selepas pelatihan.³³ Tentunya, hal tersebut harus didorong dari lembaga yang turut melakukan kolaborasi menghubungkan antara alumninya dengan perusahaan pencari kerja, seperti di Pemulihan dan Pengembangan Sosial Pasir Ona Jaura Rangkasbitung yang berhasil menempatkan 75% peserta pelatihan serta BLK Pati yang mampu menembuskan dunia kerja walaupun dengan persentase yang sangat sedikit.³⁴ Oleh karena dunia pasar menjadi sasaran, kolaborasi bersama Dunia Industri dan Dunia Usaha (DUDI) akan menjaga kualitas dan daya saing serta meminimalisir kesenjangan yang signifikan antara lulusan dengan tuntutan industri tersebut.³⁵

Keselarasan antara *hard skills* dan *soft skills* membentuk peserta pelatihan yang adaptif juga menjadi tendensi riset terdahulu. Program pelatihan dirasakan siswa di BLK Banda Aceh yang mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pelatihan dengan baik sehingga mudah mendapatkan kerja melalui bantuan bidang bagian pemberdayaan lembaga tersebut.³⁶ Pun pelatihan *soft skill* dalam *leadership* dan *hard skill* dalam memberi pelayanan yang dilakukan pada karyawan Hotel

³² Ma'arif Hidayat dkk., *Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia*, 8, no. 4 (2020).

³³ Fathuddin Abdi, "Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda," *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business* 4, no. 2 (2019): 27–39.

³⁴ Nasution, "Transmigrasi Balai Latihan Kerja Demi Signifikansi Efektivitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0"; Vivi Yulianti, "Strategi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Peran Penempatan Lulusan Pelatihan (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati)" (Universitas Islam Sultan Agung, 2022).

³⁵ Rahman dkk., "Kolaborasi Sekolah dan Industri," 160.

³⁶ Furqan dan Karimuddin, "Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (study di BLK Kota Banda Aceh)."

Bayu Hill Aceh Tengah berpengaruh pada meningkatnya kinerja.³⁷ Meskipun rekrutmen karyawan memilih calon tenaga kerja dengan lulusan yang berprestasi, komunikatif, dan pengalaman kerja, pelatihan keterampilan memecahkan masalah dan komunikasi kembali dilatih setelah mereka lulus menjadi karyawan.³⁸ Kedua keterampilan tersebut mampu mempengaruhi kompetensi pada karyawan dan menjadi hal penting dalam suatu keberlanjutan mencapai tujuan dari perusahaan.³⁹ Sementara untuk perbandingan materi, BLK Kota Banda Aceh menerapkan kemampuan teori 25 persen dan 75 persennya praktik.⁴⁰ Maka, kedua kemampuan ini harus berjalan bersama agar menjadi tenaga kerja yang profesional di dalamnya.

Kecenderungan terakhir yaitu pada inovasi dan akses pelayanan digital lembaga pelatihan kerja. Program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang terencana mencapai suatu keterampilan, pengetahuan maupun sikap.⁴¹ Riset Sajiyo (2019) menyatakan jika pelatihan kerja dan budaya kerja berpengaruh pada inovasi seorang pekerja.⁴² Kemajuan teknologi

³⁷ Zakian dkk., “Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah,” *Global Intellectual Community of Indonesia Journal* 1, no. 2 (2024): 66–70.

³⁸ Yosi Ragil Cahyono dan Ahmad Gunawan, “Pentingnya Memiliki Soft Skill Bagi Calon Pekerja Sebagai Keterampilan Kesiapan Kerja,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01, no. 03 (2024): 357–61; Wahyuni Sri Astutik dan Mochamad Aeng Yuda Pambudi, “Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019,” *MEDIA BINA ILMIAH* 14, no. 4 (2019): 2399, <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>.

³⁹ Gendis Raihan Ardha dkk., “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam,” *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA* 13, no. 10 (2024): 2120–27.

⁴⁰ Furqan dan Karimuddin, “Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (study di BLK Kota Banda Aceh).”

⁴¹ Herman Hatta dkk., *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM* (CV. Widina Media Utama, Bandung), 86.

⁴² Sajiyo, “Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektivitas Kerja Surveyor PT Sucofindo (Persero) Cabang Batam,” *Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian Ensiklopedia* 1, no. 4 (2019): 84–90.

mendorong lembaga latihan terutama instruktur untuk mengadopsi pelatihan secara modern. Hal itu karena semakin cakupannya keterampilan digital dan industri 4.0 digital *skill-sets*, maka akan memudahkan alumni masuk di dunia kerja.⁴³ BLK Kabupaten Kerinci telah berhasil dalam pemberdayaan keterampilan kerja dan mengintegrasikan kewirausahaan yang memperhatikan perkembangan digital, ini dimanifestasikan pada keterampilan jaringan komputer, desain grafis, dan jenis pelatihan vokasi lainnya.⁴⁴ Kemudian menerapkan pelayanan *online* melalui pelayanan Kios 3in1 mempermudah mendapatkan akses baik pada pendaftaran, pelatihan sertifikasi, dan mencari penempatan kerja yang menghubungkan antara pencari kerja alumni BLK dengan perusahaan pencari kerja.⁴⁵ Oleh karena itu, inovasi yang berkembang diperuntukkan untuk mempercepat adaptasi peserta memahami materi pelatihan.

Tabel 1. 1 Kecenderungan Riset

Topik	Eksplanasi	Referensi
Efektivitas program pelatihan dalam peningkatan	Peningkatan <i>skill</i> tergantung pada sarana prasarana, fasilitas, penyampaian instruktur, bahkan sisi pemahaman peserta pelatihan.	(<i>Noor & Suherman,2024</i>); (<i>Budiman,2024</i>); (<i>Imron,2018</i>);

⁴³ Rizki Gusfa Winda dkk., “Mediator Kompetensi Instruktur: Digital Skill Dan Industri 4.0 Skills-Sets Terhadap Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Dunia Kerja Masa Depan,” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13, no. 02 (2022): 238–58, <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.04>.

⁴⁴ Zam dan Sestriyenti, “Analisis Pemberdayaan Keterampilan Digital di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kerinci.”

⁴⁵ Nasution, “Transmigrasi Balai Latihan Kerja Demi Signifikansi Efektivitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0”; Purnama Andri Murdapa dkk., “Analisis Inovasi Pelayanan Publik Program Kios 3 in 1 di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY,” *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen* 16, no. 2 (2023): 99, <https://doi.org/10.56606/albama.v16i2.148>.

keterampilan kerja		<i>(Wulansari dkk,2023); (Makmur,2021); (Sari & Anggun,2023)</i>
Efektivitas program pelatihan dalam mengurangi pengurangan dan evaluasinya	Belum efektif mengurangi angka pengangguran di masyarakat. Dan hal ini terus dibenahi pada kualitas pelatihan sesuai <i>skill</i> kebutuhan pasar industri untuk meningkatkan pelatihan dan manajemen yang berjalan.	<i>(Sari dkk,2022); (Shalsabillah,2022); (Kamaruddin,2019); (Indrianingrum dkk,2023); (Dermawan,2021); (Daud & Mobonggi,2019)</i>
Keterkaitan lembaga latihan dengan dunia kerja	Kompetensi daya saing peserta didukung oleh lembaga pelatihan untuk menguatkan kerja sama dengan dunia industri dalam hal menyalurkan tenaga kerja lulusannya tersebut serta mampu meningkatkan motivasi berwirausaha.	<i>(Hidayat, & Nasir,2020); (Abdi,2019); (Nasution,2021); (Yulianti,2022); (Rahman dkk,2024)</i>
Pengaruh antara <i>softskill</i> dan <i>hardskill</i> di program pelatihan	<i>Softskill</i> dan <i>hardskill</i> merupakan komponen keterampilan yang saling mempengaruhi dalam membentuk tenaga kerja profesional dan adaptif. Keduanya menjadi prioritas pada sebuah perusahaan.	<i>(Furqon & Karimuddin, 2019); (Zakian dkk,2024); (Ardha dkk,2024); (Cahyono & Gunawan,2024); (Astutik & Pambudi,2019)</i>
Inovasi dan akses pelayanan	pelatihan kerja masa kini sudah mulai mengadopsi	<i>(Hatta dkk,2023); (Sajiyo,2019);</i>

digital lembaga pelatihan kerja	kecanggihan teknologi digital sebagai tabungan mempercepat keterampilan, adaptasi, dan akses layanan kerjanya.	<i>(Winda & Yuliharsi,2022); (Zam & Sestriyenti,2024); (Murdapa,2023); (Nasution,2021)</i>
--	--	--

Sumber : Analisis Peneliti, 2025

Deretan tinjauan pustaka yang ditelaah peneliti, topik efektivitas program, pengaruh keterampilan terhadap penerimaan di dunia industri, dan inovasi pada metode pelatihan dan akses di lembaga latihan merupakan isu yang sering didiskusikan. Studi ini mencoba menghadirkan kembali, namun di lokus BLKK-MUI untuk melihat sejauh mana keterbukaan terhadap dunia luar dalam menciptakan kemampuan adaptasi personal kepada peserta pelatihan. Peran ini cukup penting untuk menyeimbangkan antara *skill* alumni calon tenaga kerja dengan DUDI dan terutama bahan perbaikan internal BLKK-MUI. Berlandaskan hal tersebut, peneliti memberikan tawaran *Structural Functionalism Theory*. Teori ini membantu menguraikan bentuk pelatihan yang mencakup sistem kurikulum, instruktur, dan interaksi bersama dunia perindustrian untuk menjaga kestabilan fungsinya mengembangkan kemampuan adaptasi personal. Pada konteks ini, BLKK-MUI merupakan bagian dari struktur sosial yang memiliki fungsi memproduksi tenaga kerja adaptif, kapabel, dan sesuai kebutuhan industri. *Structural Functionalism Theory* memungkinkan peneliti membahas sampai mana struktur tersebut bergerak harmonis atau cenderung menginginkan penyesuaian supaya responsif atas perubahan dan tuntutan eksternal. Sehingga peneliti

mengeksplorasi hal ini melalui tawaran teori tersebut yang dianggap relevan dalam keterkaitannya menjawab permasalahan sebagai asumsi peneliti.

F. Kerangka Teori

Segala bentuk penelitian memiliki sifat ilmiah, maka perlu sebuah teori yang digunakan untuk dasar memperjelas suatu masalah, merumuskan hipotesis, dan menjawab persoalan rumusan masalah yang telah disematkan di atas.⁴⁶

Peran merupakan kedudukan atau kinerja yang menunjukkan kualitas suatu organisasi dan pelaku di dalamnya yang memiliki tugas pokok dan fungsinya tersendiri. Muzakki (2023) menginterpretasikan pemikiran Soekanto yang membagi peran menjadi tiga, *pertama*, peran aktif yang dilakukan oleh kelompok lembaga pelatihan yang memiliki jabatan, misalnya, ketua, pembina, dan bidang pengurus lainnya. *Kedua*, peran partisipasi yang diberikan anggota organisasi untuk menampakkan sumbangsih kemajuan kepada kelompoknya. *Ketiga*, peran pasif yang mana anggota dalam kelompok tersebut hanya diam dan membiarkan orang lain yang menjalankan peranannya.⁴⁷

Balai Latihan Kerja Komunitas adalah suatu unit pelatihan kerja di komunitas lembaga keagamaan non pemerintah yang berperan membekali keterampilan teknis produksi atau keahlian kejuruan sepadan dengan kebutuhan

⁴⁶ Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Alfabeta, 2013), 88.

⁴⁷ Muhammad Rizqi Muzakki, "Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Pemuda Desa Untuk Pertumbuhan Ekonomi Kreatif (Study Kasus BLK Komunitas PonPes Darun Najah Desa Sambikarto Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur)" (Institut Islam Negeri Metro, 2023).

pasar kerja.⁴⁸ Muzakki (2023) menjelaskan kembali bahwa BLK secara istilah didefinisikan sebagai tempat sarana dan prasarana untuk menambah keterampilan dan menjadikan orang yang berlatih di situ dapat meningkatkan keahlian sesuai kemampuan bidangnya masing-masing.⁴⁹ Sedangkan Nur Ida memberi penjelasan lebih lengkap, lembaga pelatihan merupakan bentuk pendidikan non formal yang diperuntukkan bagi mereka yang memerlukan pengembangan diri, tambahan pengetahuan, *skill*, mempermudah bekerja, berwirausaha, dan melanjutkan pendidikannya ke lebih tinggi.⁵⁰ Dalam perkembangan zaman, seseorang harus dapat mudah beradaptasi pada tuntutan kompetensi industri yang semakin mengglobal.⁵¹ Hidayat dan Ismelani (2022) menyatakan sasaran pelatihan ini akan terbentuk tenaga kerja dengan etos kerja produktif, disiplin, terampil, mampu mengisi kekosongan ruang kerja, dan mengadakan lapangan pekerjaan lewat usaha mandiri.⁵² Maka lembaga latihan kerja menjadi perangkat formulasi secara struktural sebagai aspek yang mendukung mendapatkan kebutuhan tersebut, terlebih latar belakang setiap individu yang memiliki kemampuan adaptasi berbeda

⁴⁸ Indonesia, “Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor Kep. 10 /Lattas/I/2019 Tentang Petunjuk Teknis Bantuan Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Tahun Anggaran 2019,” t.t.

⁴⁹ Muzakki, “Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Pemuda Desa Untuk Pertumbuhan Ekonomi Kreatif (Study Kasus BLK Komunitas PonPes Darun Najah Desa Sambikarto Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur).”

⁵⁰ Nur Ida, “Pengelolaan Pembelajaran Kursus Menjahit Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Bacukiki Kota Parepare,” *Empowerment* 6, no. 2 (2017): 11, <https://doi.org/10.22460/empowerment.v6i2p11-19.545>.

⁵¹ Netti Syafitri dkk., “Sinergitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta Dengan Disnaker Kota Batam Dalam Meningkatkan Kuantitas Asesor Kompetensi Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) Tahun Anggaran 2021,” *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina* 1, no. 1 (2022): 20–31, <https://doi.org/10.36352/j-pis.v1i1.303>.

⁵² Ayi Najmul Hidayat dan Nana Ismelani, “Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat,” *Journal of Social Humanities and Education* 1, no. 4 (2022): 181–90.

karena pengaruh fisik, kepribadian, proses belajar, lingkungan, dan budaya atau agamanya.⁵³

Dalam dunia pembelajaran, Clair pada tulisannya Sumiyarno, menyebut jelas keterampilan kerja di lembaga pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dewasa atau andragogi untuk membangun sumber daya manusia.⁵⁴ Knowles memberi definisi andragogi yaitu studi pembelajaran orang dewasa atau yang nantinya di pergunakan untuk mendesain pembelajaran efektif.⁵⁵ Terdapat asumsi pembelajaran yang menurut Knowles ditegaskan dalam andragogi. Asumsi itu oleh Sumiyarno (2007) dijelaskan sebagai berikut, *pertama*, seorang guru bertanggungjawab atas orang dewasa supaya tidak ketergantungan. *Kedua*, orang dewasa adalah gudang belajar yang banyak berpengalaman. Dari kedua asumsi tersebut, seorang instruktur pelatihan BLKK merupakan guru yang mengarahkan kepada peserta agar dirinya mampu menguasai materi pelatihan. *Ketiga*, asumsi kemauan belajar apabila hal yang dilakukan akan menolongnya menghadapi permasalahan hidup. *Keempat*, pendidikan dijadikan alat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.⁵⁶ Dari kedua asumsi pembelajaran orang dewasa terakhir ini, terlihat daripada peserta yang memiliki kesanggupan mengikuti program pelatihan di BLKK-MUI sebab membacanya sebagai jalan mengadaptasi diri menghadapi tantangan lapangan kerja yang terus terkompetitif.

⁵³ Meidiana Pritaningrum dan Wiwin Hendriani, "Penyesuaian Diri Remaja yang Tinggal di Pondok Pesantren Modern Nurul Izzah Gresik Pada Tahun Pertama," *Jurnal Universitas Airlangga* 2, no. 3 (2013): 141–50.

⁵⁴ Sumiyarno Sumiyarno, "Pembelajaran Orang Dewasa Berbasis Andragogi: Tinjauan Teori," *JIV* 2, no. 1 (2007): 49–55, <https://doi.org/10.21009/jiv.0201.7>.

⁵⁵ Sumiyarno, "Pembelajaran Orang Dewasa Berbasis Andragogi."

⁵⁶ Sumiyarno, "Pembelajaran Orang Dewasa Berbasis Andragogi."

Secara definisi oleh Schneiders (1964), menerangkan kemampuan adaptasi personal atau penyesuaian diri ialah proses respons mental dan perilaku pada individu untuk berupaya mengatasi ketegangan, frustrasi, kebutuhan, dan konflik dirinya supaya mencapai kesesuaian diri dengan dunia individu tersebut hidup.⁵⁷ Sedangkan sudut pandang Susilo Toto Roharjo ialah memperlihatkan status dan kapasitas dari personalnya, kelompok, atau organisasi pada perkembangan yang ada.⁵⁸ Kedua definisi ini menekankan adaptasi personal untuk menyesuaikan ke arah masa depan agar terjalin keseimbangan yang harmonis di lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut, oleh Kaban dan Widodo (2024) menjelaskan ada lima aspek penyesuaian sosial. Pertama, *recognition* atau menghormati atas hak orang lain. Kedua, *participation* berperan aktif untuk menciptakan dan merawat hubungan positif dalam kegiatan sosial. Ketiga, *social approval*, yang mana memiliki rasa simpati membantu menyelesaikan masalah orang lain. Keempat, altruisme yang menunjukkan sifat rendah hati dan tidak egois serta mengutamakan orang lain. Kelima, *conformity* atau kemampuan menuruti nilai-nilai suatu kebiasaan yang telah menjadi aturan tradisi di masyarakat.⁵⁹

Pada dunia kerja, terdapat keterampilan yang terdiri dari *softskill* dan *hardskill*, pun demikian, pelatihan kerja yang memberikan kedua kemampuan adaptasi tersebut. Di zona adaptasi personal sebagaimana penelitian ini, lebih

⁵⁷ Schneiders, *Personal Adjustment and Mental Health* (Holt, Reinhart & Winston Inc, 1964).

⁵⁸ Suhada Suhada dkk., “Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19, no. 3 (2022): 491, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9472>.

⁵⁹ Anggi Agustin Kaban dan Yohanes Heri Widodo, “Kemampuan Beradaptasi Sosial Mahasiswa Batak di Lingkungan Yogyakarta,” *Nian Tana Sikka : Jurnal ilmiah Mahasiswa* 2, no. 4 (2024): 39–48, <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v2i4.429>.

cenderung pada pembahasan *softskill* individu peserta yang telah dibentuk lewat peranan BLKK-MUI. Cahyono dan Gunawan (2024) menyebut "*soft skill* didefinisikan dalam literatur ilmiah adalah keterampilan, kemampuan, dan sifat non-teknis yang diperlukan untuk berfungsi dalam lingkungan kerja tertentu".⁶⁰ Keterampilan *softskill* terbagi atas kemampuan tingkah laku personal dan interpersonal. Hikmah, dkk (2023) dan Rusmulyani (2021) mengurai contoh kemampuan personal yaitu mempunyai manajemen waktu, kreatif, optimis, transformatif, motivasi, menentukan tujuan, dan akselerasi pada pembelajaran. Sementara itu, tingkah laku interpersonal yang berhubungan dengan orang lain, seperti komunikatif, kepemimpinan, tanggung jawab, kejujuran, empati, negosiasi, keramahan, dan berkelakuan baik.⁶¹ Sedangkan Kemampuan *hardskill* dalam pengertian Faizal Alam Islami (2012) menjabarkannya sebagai pengetahuan dan keterampilan teknis yang mana lebih terperinci seperti mempunyai mengembangkan produk sesuai perkembangan teknologi, pengetahuan tentang desain dari suatu keunikan produk, serta mengatasi problem dan tahu cara menganalisis dan memberikan ide-ide terbaru terhadap kegunaan produk tersebut atau pelayanannya.⁶² Masih dalam literatur sebelumnya, Hikmah, dkk (2023)

⁶⁰ Cahyono dan Gunawan, "Pentingnya Memiliki Soft Skill Bagi Calon Pekerja Sebagai Keterampilan Kesiapan Kerja."

⁶¹ Hikmah dkk., "Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja: Pengaruh dan Penerapan pada Karyawan PT Bank Sulselbar Makassar," *Accounting Profession Journal (APAJI)* 5, no. 2 (2023): 139–53; Rusmulyani, "Technical Vocational Education and Training (TVET) Innovation Dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Soft-Skill Sumber Daya Manusia," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021): 1495–506.

⁶² Faizal Alam Islami, "Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)" (Universitas Diponegoro, 2012).

mengartikan kemampuan ini adalah hasil pembelajaran suatu bidang keilmuan tertentu yang dikuasainya yang membedakan dari orang lain.⁶³

Balai Latihan Kerja Komunitas di masyarakat menjadi bagian dari struktur sosial yang bergerak guna memenuhi suatu kebutuhan tenaga kerja profesional di bidangnya sesuai pelatihan. Struktur sosial tersebut merupakan pola interaksi antara personal dengan kelompok masyarakat untuk mencapai kestabilan dalam aktivitas sosialnya.⁶⁴ Sehingga antara lembaga pelatihan kerja dengan pengembangan kemampuan masyarakat mempunyai hubungan integral yang saling mempengaruhi. Oleh karena itu, dalam tujuannya mengkaji peran lembaga latihan kerja dalam pengembangan kemampuan adaptasi personal pada industri fesyen di Desa Klareyan, Pemalang, peneliti menggunakan tawaran pendekatan *Structural Functionalism Theory* (Teori Fungsional Struktural). Teori ini pada definisi Talcott Parsons menyatakan bahwa penting setiap institusi atau lembaga, norma, dan masyarakat memiliki diferensiasi fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan namun mereka tetap saling terintegrasi dalam kerja samanya menciptakan kestabilan yang harmonis.⁶⁵

Teori ini pada studi sosiologi merupakan pendekatan utama melihat manusia ialah bagian sistem yang satu dengan lainnya bergantung pada peran dan fungsinya tersendiri untuk berkontribusi menuju keteraturan sosial. Pada awal perkembangan, teori fungsionalisme Emile Durkheim dalam bukunya Ansar, dkk

⁶³ Hikmah dkk., "Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja: Pengaruh dan Penerapan pada Karyawan PT Bank Sulselbar Makassar."

⁶⁴ Anthony Giddens dan Simon Griffiths, *Sociology* (Polity Press, 2006).

⁶⁵ Talcot Parsons dan Robert F.Bales, *Family Socialization and Interaction Process* (Routledge, 1956).

(2024), merupakan hasil pengamatan suatu kuasa di institusi pemerintah dan hukum mampu menjadi struktur interaksi sosial yang berfungsi menjaga tatanan sosial dan norma yang berlaku.⁶⁶ Sudut pandang ini dikembangkan oleh Talcot Parsons sebagai teori fungsional struktural yang menurutnya kekuasaan tidak sebatas menjaga kestabilan, melainkan mekanisme pengatur dan memastikan tiap individu patuh terhadap norma yang berlaku.⁶⁷ Pendekatan teori Parsons menekankan diferensiasi sosial, misalnya, pemerintah yang mengatur kekuasaan administrasi dan kekuasaan politik, sedangkan peran institusi keagamaan menata spiritual dan nilai-nilai moral.⁶⁸

Pada studi empiris lainnya, institusi sosial semacam pendidikan, keluarga, dan agama berperan dalam kestabilan sosial. Muhlis dan Shaleh (2024) melihat sebuah lembaga pendidikan berperan mengenalkan fenomena sosial yang berkaitan dengan ibadah dan berinteraksi antar sesama atau pada konteks Islam di sebut muamalat.⁶⁹ Pendekatan fungsional struktural juga dipakai Rosida (2020) pada tesisnya membangun keharmonisan keluarga tanpa anak yang menemukan faktor agama sangat penting selain daripada faktor pendidikan, sosial, psikologinya.⁷⁰ Teori ini berbicara bagaimana suatu keadilan harus diutamakan dalam konstruksi sosial untuk menjaga keseimbangan. BLKK-MUI selaku struktur sosial

⁶⁶ Ansar dkk., *Teori Sosiologi Konsep-Konsep Kunci dalam Pemahaman Masyarakat* (Media Penerbit Indonesia, 2024).

⁶⁷ Ansar dkk., *Teori Sosiologi Konsep-Konsep Kunci dalam Pemahaman Masyarakat*.

⁶⁸ Ansar dkk., *Teori Sosiologi Konsep-Konsep Kunci dalam Pemahaman Masyarakat*, 92.

⁶⁹ M. Muhlis dan Shaleh, "Analyzing the Development of StructuralFunctional Theory in the Sociological Approach to Primary School Education," *IJBER: International Journal of Basic Educational Research* 1, no. 1 (2024): 47–51.

⁷⁰ Ulva Hiliyatur Rosida, "RELASI PASANGAN SUAMI ISTRI TANPA ANAK DALAM MEMBANGUN KELUARGA HARMONIS PERSPEKTIF TEORI STRUKTURAL FUNGSIONAL TALCOTT PARSONS (Studi di Kelurahan Tlogomas Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)" (Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020).

seyogyanya telah melaksanakan fungsinya dalam masyarakat untuk menstabilkan kemampuan pekerja pada perkembangan industri manufaktur tekstil. Meskipun beberapa kritik muncul dari teori ini karena tidak memperhatikan konflik sosial. Munculnya perubahan sosial sebab ada bagian masyarakat yang berusaha bersaing mengubahnya.⁷¹ Akan tetapi, teori ini berpandangan bahwa organisasi atau lembaga dengan kohesivitas kuat maka akan semakin kuat pula terhadap perubahannya yang muncul bukan karena pertentangan perbedaan melainkan kekuatan persamaan interaksi antar individu mencapai tujuan kelompoknya.⁷² Lebih gamblang, Turama (2020) pada kajiannya mengatakan pendekatan teori fungsional struktural menjadi perdebatan karena mengilustrasikan masyarakat ialah tubuh manusia, sehingga pasti tidak ada konflik antara diri sendiri.⁷³ Parsons memberikan prasyarat indikator dalam teorinya⁷⁴ agar suatu sistem sosial berjalan mengaplikasikan peran pembangunan sumber daya manusia berjalan dengan baik di antaranya,

1. Adaptasi

Kemampuan BLKK-MUI sebagai bagian struktur masyarakat yang menyediakan pelatihan kerja, tentunya, pelatihan yang disesuaikan kebutuhan pasar kerja. Hal ini pula mencangkup aspek yang mendukung sebuah pelatihan

⁷¹ Syamsuddin, *SOSIOLOGI DAKWAH* (Alauddin University Press, 2013).

⁷² Rijal Abdillah dan Akhmad Yulianto Ardiansyah, "Kohesifitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa," *Jurnal Spirits* 09, no. 2 (2019): 35–46; Achmad Dwityanto dan Pramudhita Ayu Amalia, "Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan," *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*, 2012, 270–76; Richa Chaudhary dkk., "Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 133 (2014): 291–303, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.195>.

⁷³ Akhmad Rizqi Turama, "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons," *EUFONI: Journal of Language, Literary and Cultural Studies* 2, no. 1 (2020): 58–69.

⁷⁴ Mohammad Syawaludin, "Alasan Talcott Parsons Tentang Pentingnya Pendidikan Kultur," *Ijtima'iyya* 7, no. 1 (2014).

yang dianggap sudah relevan pada dunia pasar, misalnya, kurikulum, tenaga instruktur yang digunakan sarana prasarana dan fasilitas sesuai pada teknologi terbaru, seperti mesin industri. Adaptasi ini membentuk kemampuan personal peserta yang mampu memiliki *skill* pemecahan masalah, yaitu tuntunan untuk mulai menguasai mesin dan mengikuti kurikulum pelatihan.

2. *Goal Attainment*

Merupakan pencapaian tujuan dari adanya struktur sosial tersebut. Secara general, tujuan besar BLKK-MUI yakni mengurangi angka pengangguran dan menyejahterakan kehidupan masyarakat sekitar. Dalam pencapaian tersebut dilihat dari seberapa alumni memperoleh pekerjaan dan menciptakan usaha. Dari sudut peserta pelatihan, mereka akan dimunculkan rasa kedisiplinan yang harus diterapkan pada dirinya. Sehingga terbiasa menempatkan target prioritas sebagai wujud rasa tanggung jawab dalam kehidupannya.

3. Integrasi

Prasyarat ini akan menambah fungsional struktural BLKK-MUI dengan melihat sejauh mana kerja sama penyaluran peserta pelatihan kepada perusahaan industri. Tidak hanya sebatas itu, jalinan dengan pemerintah atau lembaga lain mempengaruhi fungsional BLKK-MUI. Sehingga dengan pendekatan terintegrasi ini dapat menghasilkan peserta yang komunikatif, kolaboratif, dan berkompetitor di pasar kerja.⁷⁵

⁷⁵ Zam dan Sestriyenti, "Analisis Pemberdayaan Keterampilan Digital di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kerinci."

4. *Latency*

Berperan menanamkan, memelihara, menekankan nilai-nilai yang diperlukan dunia pasar. Peranan ini oleh BLKK-MUI akan meningkatkan etos kerja kepada peserta pelatihan sebagai personal yang akan menjadi pekerja profesional. Adapun etos kerja yang diharapkan contohnya kreativitas dari suatu representatif menuangkan ide. Kedisiplinan manajemen waktu dan prioritas keselamatan kerja juga masuk ke dalam pemeliharaan nilai ini, sebab disiplin ialah bagian pola perilaku dalam bekerja.

Operasional tawaran sintetis peneliti sajikan dalam sebuah kerangka pikir analisis dengan tetap memperhatikan *Structural Functionalism Theory* (SFT) sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir Riset BLKK-MUI



Sumber: Analisis Peneliti, 2025

Teori ini menggambarkan bahwa masyarakat ialah bagian sistem sosial dari suatu struktur baik itu struktur individu, organisasi, ataupun kelompok yang saling

berkesinambungan hingga membentuk keseimbangan yang adil.⁷⁶ Sederhananya, masyarakat bagaikan tubuh manusia dan lembaganya merupakan bagian seperti tangan, kaki, atau kepala yang memiliki struktur dan fungsinya secara berbeda untuk menjaga keseimbangan. Misalnya, ketika tubuh membutuhkan makan maka tangan akan mengambilkannya. Begitu pun ketika ingin berpindah maka kaki akan bergerak, itulah yang dinamakan keseimbangan fungsi. Seperti halnya manufaktur yang berkembang, struktur sosial masyarakat kita harus ada yang mampu untuk menggerakkan fungsinya agar tidak tertinggal dengan struktur sosial yang lain. Maksudnya, sumber daya manusianya harus bisa berdaya saing⁷⁷, mengolah dan memainkan perkembangan dunia manufaktur industri tekstil. Salah satu yang bisa memaksimalkan fungsi dan perannya meningkatkan kemampuan tersebut yaitu Balai Latihan Kerja Komunitas berbasis kompetensi keahlian di bidang industri tekstil. BLKK-MUI merupakan struktur di masyarakat yang memiliki tugas sebagai pendidikan dan peningkatan kualitas keterampilan bagi mereka yang ingin mencari kerja atau meningkatkan kemampuan sesuai tuntutan industri. Jika struktur ini berjalan sebagaimana fungsionalnya secara tepat⁷⁸, maka bisa dikatakan BLKK-MUI efektif dalam perannya mengembangkan tenaga kerja yang adaptif di dunia manufaktur tekstil.

Dengan demikian, konsep *Structural Functionalism* bisa diaplikasikan memahami peran dan fungsi tiap elemen masyarakat termasuk di industri tekstil.

⁷⁶ Syamsuddin, *SOSIOLOGI DAKWAH*.

⁷⁷ Romi Prabowo, "Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)" (UIN Datokarama, 2023).

⁷⁸ Ansar dkk., *Teori Sosiologi Konsep-Konsep Kunci dalam Pemahaman Masyarakat*.

Dalam teori ini, BLKK-MUI bukan sekedar tempat pelatihan akan tetapi sebagai struktur sosial yang hadir di masyarakat menjalankan fungsi yang mendukung kemampuan adaptasi tenaga kerja. Pada konteks ini, BLKK-MUI memiliki fungsi vital pada kontribusinya mencetak tenaga kerja sesuai kebutuhan industri fesyen. Apabila peran tersebut dijalankan secara optimal, ketersediaan pekerja berkompeten akan terpenuhi dan bisa berdaya saing. Hal itu menggambarkan prinsip struktural fungsionalisme, yaitu terciptanya keseimbangan fungsi dalam setiap elemen yang menopang perkembangan dan menghadapi tantangan dinamika perindustrian tekstil.

G. Metode Penelitian

Riset di penelitian ini adalah penelitian jenis kualitatif yang mana memandu menelaah lebih mendalam tentang sebuah objek kajian. Alasan peneliti mempergunakan jenis penelitian kualitatif dikarenakan peneliti mengetahui dan mendeskripsikan peran BLKK-MUI dalam kemampuannya mengembangkan adaptasi masyarakat di bidang tata busana. Selanjutnya, melihat mengenai bentuk pendayaan yang dilakukan BLKK-MUI agar mampu menciptakan pekerja yang berkompeten di bidangnya. Penelitian kualitatif dapat mengungkap persoalan kehidupan kerja di organisasi yang akan menjadi kebijakan demi kesejahteraan bersama.⁷⁹

⁷⁹ Imam Gunawan, *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Teori dan Praktik* (Bumi Aksara, 2021).

1. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengumpulkan data secara intensif pada suatu kejadian sosial di kelompok lembaga BLKK-MUI terhadap pembangunan sumber daya manusia terampil sesuai konteks fungsinya.⁸⁰ Peneliti mengambil pendekatan studi kasus disebabkan BLKK-MUI yang hanya fokus di pelatihan desain mode dan tekstil mampu bertahan dan dapat meluluskan alumninya yang berdaya saing di dunia industri. Studi kasus ini menelisik lebih dalam tentang keterbukaan BLKK-MUI terhadap pengembangan adaptasi personal peserta yang pada hal ini perkembangan industri tekstil. Selanjutnya, pendekatannya memberikan kontribusi kebijakan tertentu secara praktis bagi lembaga tersebut.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai penopang kuat kelengkapan data penelitian, peneliti menggunakan pengumpulan data baik secara sekunder maupun primer. Sugiyono mengatakan data sekunder bersumber dari suatu yang tidak langsung memberitahukan kepada peneliti dan biasanya di dapat dari peneliti yang sudah ada.⁸¹ Olehnya, pengumpulan secara sekunder, peneliti mengambil dari sumber kedua⁸² seperti berbagai referensi yang meliputi, jurnal, skripsi, artikel ilmiah, *prosiding*, buku,

⁸⁰ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, Dan Penelitian Gabungan* (PRENADAMEDIA, 2014).

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*.

⁸² Amtai Alasan dkk., *Metode Penelitian Kualitatif* (Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023).

website, platform berita, maupun catatan yang menyoal hubungannya dengan objek penelitian balai latihan kerja.

Sedangkan secara primer menurut Neliwati menyebut data primer didapat berdasarkan teori orisinal dari tulisan peneliti yang menggambarkan kenyataan yang dirasakan saat pengamatan atau menyaksikan suatu kejadian ataupun pemikiran teoritis yang pertama kali dikemukakan.⁸³ Data ini di dapat berupa hasil observasi lapangan, wawancara pribadi, dan dokumentasi arsip atau media lain yang mendukung untuk mendapatkan data lapangan.⁸⁴ Adapun secara eksplisit sebagai berikut,

Observasi, yakni proses awal peneliti menggali informasi dasar melalui internet dan media sosial BLKK-MUI dan pengamatan secara tidak langsung. Pada observasi non partisipan menerangkan bahwa peneliti mengamati kegiatan yang ada di BLKK-MUI namun tidak terlibat aktivitas kegiatan di dalamnya. Adapun saat proses observasi, peneliti datang ke BLKK-MUI yang berada di Desa Klareyan Kabupaten Pematang, sekaligus mengobservasi informan yang meliputi ketua Badan Kemakmuran Masjid, Ketua dan sekretaris BLKK-MUI, alumni BLKK-MUI, serta masyarakat lokal. Proses observasi ini berlangsung sejak bulan September 2024. Peneliti mengobservasi tentang perilaku, komunikasi dan interaksi di kesehariannya dan di catat serta didalami ulang melalui *interview*.

⁸³ Neliwati, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)* (CV. Widya Puspita, 2018), 147.

⁸⁴ Alasan dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*.

Wawancara menjadi tahap kedua bagi peneliti untuk memadukan dan memverifikasi data yang telah terkumpul. Peneliti mewawancarai alumni peserta pelatihan yang di mana dirinya adalah masyarakat yang menjadi peserta BLKK-MUI. Peneliti juga melakukan *interview* dengan masyarakat lokal tentang pengetahuan dan manfaatnya BLKK-MUI. Wawancara juga dilakukan kepada pengurus dan instruktur BLKK-MUI untuk mengetahui eksistensi dan bentuk daya tawar apa yang diberikan kepada masyarakat untuk mengembangkan bakat keterampilan. Peneliti juga menginterview ketua Badan Kemakmuran Masjid Ukhuwah Islamiyah (BKM-UI) karena menjadi aktor yang berpengaruh pada berdirinya BLKK-MUI. Selama proses wawancara, peneliti berusaha mencari informan sebanyak mungkin. Kemudian dalam menyimpan data tersebut peneliti menggunakan catatan dan menggunakan alat perekam melalui *handphone* yang kemudian di transkrip dan di sortir sesuai kebutuhan. Guna mendapatkan hasil *interview* yang maksimal, peneliti menawarkan privasi identitas diri dengan menyamarkan nama informan. Perlu diketahui bahwa alumni yang dijadikan narasumber sangat sulit ditemukan, sehingga peneliti menerima saran pengurus untuk menghubungi secara *online* lewat *WhatsApp*. Meskipun ada alumni yang ditemui secara langsung.

Tabel 1. 2 Informan

Informan	JK	Waktu	Jabatan/Peran
IH	Laki-laki	27-9-2024	Pembina BLKK-MUI
ES	Laki-laki	8-1-2025	Ketua BLKK-MUI
N	Laki-laki	5 -1-2025	Sekretaris BLKK-MUI
IL	Perempuan	26 -1-2025	Instruktur Pelatihan

AA	Laki-laki	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 1
RYS	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 1
NS	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 1
FI	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 2
LAN	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 2
US	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 2
PK	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
MJ	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
FN	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
KA	Perempuan	26 -1-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
AS	Laki-laki	02-5-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
A	Laki-laki	10-5-2025	Peserta pelatihan Alumni 4
TR	Laki-laki	8-1-2025	Masyarakat Lokal
I	Laki-laki	11-1-2025	Masyarakat Lokal

Sumber: Analisis Peneliti, 2025

Dokumentasi, merupakan analisis tulisan yang membantu peneliti mendapat informasi guna melengkapi data saat proses penelitian selain dari observasi dan wawancara.⁸⁵ Lebih lanjut memperkuat argumen peneliti yang didukung oleh gambar penelitian. Sedangkan dokumen lain yang dimaksud diambil dari data yang meliputi modul kurikulum pelatihan, daftar peserta pelatihan BLKK-MUI Desa Klareyan serta arsip dokumen lain yang sesuai.

3. Analisis Data Penelitian

Analisis Data menggunakan *Reduktion*, *display*, dan *conclusion*, yaitu

⁸⁵ Gunawan, *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Teori dan Praktik*, 178.

pengecekan ulang data yang telah didapat peneliti dari beberapa sudut pandang.⁸⁶ Alat analisis ini tidak semata-mata bertujuan mendapatkan kebenaran saja, melainkan meningkatkan pemahaman peneliti pada data dan fakta.⁸⁷ Adapun keseluruhannya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Pertama, mereduksi data yang dengan tujuan mencari kebenaran data valid melalui proses memilih, menggolongkan, dan membuang data yang tidak dibutuhkan ataupun mengecek kembali data tersebut dengan informan lain yang lebih paham.⁸⁸

Kedua, *display* atau menyajikan data hasil reduksi dengan bentuk teks deskripsi naratif maupun tabel dan bagan agar mempermudah pembaca memahami isi dan maksud tulisan.

Ketiga, menarik kesimpulan data. Proses ini adalah akhir dari analisis data untuk mengoreksi agar dapat di pertanggungjawaban. Verifikasi bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan lebih lanjut menjadi bahan diskusi antar teman, maupun *civitas* akademik terkait untuk memverifikasi kesimpulan tersebut.

4. Validitas dan Reabilitas Data Penelitian

Keseluruhan data yang telah ditampung oleh peneliti tidak secara murni kredibel. Maka perlu sebuah penelitian melakukan validasi data agar didapat data yang mendekati bahkan dikatakan akurat. Sedangkan validasi data penelitian ini

⁸⁶ Gunawan, *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Teori dan Praktik*, 222–23.

⁸⁷ Gunawan, *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Teori dan Praktik*, 221.

⁸⁸ Basrowi Basrowi dan Suwandi Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Rineka Cipta, 2008).

mengambil cara triangulasi sumber yang pada intinya membandingkan dan mengecek kembali data antar informan.⁸⁹ Proses triangulasi pada penelitian memiliki kualitas tinggi pada hasil penelitian.⁹⁰ Adapun tahapan secara jelasnya hasil observasi yang dikumpulkan peneliti dicocokkan dengan wawancara kepada pihak terkait. Selanjutnya, hasil wawancara yang dilakukan ditanyakan kembali kepada informan lain. Jawaban inilah yang akhirnya menjadi data penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini sebagai langkah untuk mempermudahnya dikerjakan melalui empat bab yang terdiri dari bagian sub-sub bab di dalamnya, yaitu;

BAB I, adalah bab pendahuluan yang di dalamnya meliputi penegasan judul, pembahasan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, yakni bab yang mengenai gambaran umum Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan, Kabupaten Pematang Jaya yang dalamnya terdiri dari kondisi objektif lokasi penelitian, profil singkat berdirinya lembaga pelatihan, visi dan misi, struktur pengelola, peserta, bentuk pelatihan, penyerapan kerja dan fasilitas pelatihan.

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 370.

⁹⁰ Ismail Pane dkk., *Desain Penelitian Mixed Method* (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 28.

BAB III, merupakan bab pokok pembahasan dari rumusan masalah dengan menjabarkan peran Balai Latihan Kerja Komunitas Masjid Ukhuwah Islamiyah Desa Klareyan dan bentuk pelatihan dalam mengembangkan kemampuan adaptasi peserta pelatihan di bidang industri fesyen. Selanjutnya, hasil temuan dibahas menjadi diskusi analisis dengan mengaitkan teori dan literatur terdahulu yang digunakan penulis.

BAB IV, yaitu bab penutup tentang kesimpulan jawaban rumusan masalah dan saran dari hasil penelitian yang selanjutnya dapat direkomendasikan sebagai bahan penelitian lanjutan untuk diperbaiki atau dikembangkan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Riset ini menunjukkan peranan BLKK-MUI dalam meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kerja manusia di sektor menjahit. Lembaga ini memiliki keterbukaan menciptakan keseimbangan sosial di masyarakat dengan perjuangan kisahny mengadakan pelatihan untuk menguatkan keterampilan personal non teknis yaitu komunikasi, kolaboratif, disiplin, tanggung jawab, kreatif, dan mengatasi permasalahan dalam dunia kerja melalui bentuk keterampilan teknis pelatihan desain mode dan tata busana atau fesyen. Walaupun berhasil menguatkan keterampilan non-teknis dan teknisnya, tantangan masih dihadapi terutamanya dalam penyesuaian kurikulum, keterbatasan sarana fasilitas pelatihan, serta pengadopsian teknologi modern sesuai kebutuhan industri yang berkembang. Kendati keterampilan psikomotorik dan kognitif telah diberikan, kiranya perlu adanya peningkatan dan perbaikan untuk mendukung peserta pelatihan yang siap menghadapi tuntutan industri. Dan selanjutnya, penyerapan alumni melewati penguatan kolaborasi kerja kepada perusahaan dan membuka ruang wirausaha. Tidak hanya sebatas itu, pengadaan sertifikasi uji kompetensi juga menjadi bagian penting meningkatkan daya tawar bagi alumni di pasar kerja. Oleh karena itu, usaha pengembangan kurikulum, pemenuhan fasilitas, dan bersinergi menjadi kunci mewujudkan alumni berkompeten, adaptif, serta siap bersaing dan berkontribusi sesuai kebutuhan era industri tekstil yang berkembang.

B. Saran

Berdasarkan untaian hasil temuan studi lapangan, penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji fokus penelitian yang sama agar difokuskan pada lembaga pelatihan kerja lainnya dengan pendekatan teoritis *human capital* yang tujuannya selain mempertegas juga mengeksplorasi lebih luas faktor-faktor pencapaian kemampuan adaptasi personal sebagai investasi tenaga kerja. Penulis juga menyarankan, kiranya BLKK-MUI bisa terus istiqomah mengadakan pelatihan bagi masyarakat. Ide-ide cerdas melalui harapan yang terbangun harus dicapai bukan sekedar mimpi. Hal ini juga harus dibarengi dengan perbaikan sarana fasilitas, peningkatan kualitas dan kuantitas instruktur agar mengadopsi teknologi terbaru sesuai perkembangan industri tekstil. Penguatan struktur pengurus lembaga, perbaiki sistem monitoring dan evaluasi sebagai bentuk *tracking* alumni dan tentunya menjalin kolaborasi dengan dunia industri lokal dan dunia usaha untuk penyerapan kerja alumninya. Niscaya dari perlahan dan konsistennya perbaikan, BLKK-MUI akan tumbuh berdaya saing dengan menjawab era industri yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Fathuddin. “Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda.” *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business* 4, no. 2 (2019): 27–39.
- Abdillah, Rijal, dan Akhmad Yulianto Ardiansyah. “Kohesifitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa.” *Jurnal Spirits* 09, no. 2 (2019): 35–46.
- Adietya, Berlian Arswendo, Atiek Suprpti, Aulia Windyandari, dan Hartono Hartono. “Studi Penerapan Alat Potong Kain Mekanis Untuk Kelompok Kerajinan Tangan Dari Bahan Kain Flanel Kelurahan Meteseh Kecamatan Tembalang Semarang.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin* 1, no. 2 (2018): 146–55. <https://doi.org/10.36341/jpm.v1i2.456>.
- Adityara, Sarah, dan Rizki Taufik Rakhman. “Karakteristik Generasi Z dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual.” *Seminar Nasional Seni dan Desain: “Reinvensi Budaya Visual Nusantara,”* 2019, 401–6.
- Adzimah, Wahyu. “STRATEGI PEMBELAJARAN PADA PELATIHAN MENJAHIT DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN EKA MULYA (Studi Kasus di Lembaga Kursus dan Pelatihan Eka Mulya Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang).” Universitas Negeri Semarang, 2016.
- Aisyah, Seli Nur. “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember.” Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, 2024.
- Aisyah, St. “Identifikasi Kemampuan Membuat Pola Busana Wanita pada Mahasiswa Jurusan PKK FT UNM.” *Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar*, 2022, 324–28.
- Alaslan, Amtai, Ade Putra Ode Amane, Bangun Suharti, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023.
- Ansar, Anugerah Tatema Harefa, Imelda Ningsih Sinaga, dan Joseph Eliza Lopulalan. *Teori Sosiologi Konsep-Konsep Kunci dalam Pemahaman Masyarakat*. Media Penerbit Indonesia, 2024.
- Ardha, Gendis Raihan, Tuti Anggraini, dan Juliana Nasution. “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam.” *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA* 13, no. 10 (2024): 2120–27.
- Astutik, Wahyuni Sri, dan Mochamad Aeng Yuda Pambudi. “Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT.

- Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019.” *MEDIA BINA ILMIAH* 14, no. 4 (2019): 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>.
- Banjarnahor, Astri R, Jummy Bismar Martua Sinaga Unang Toto Handiman, Khairunnisa Samosir, dkk. *Transformasi Digital dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Basrowi, Basrowi, dan Suwandi Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta, 2008.
- BPS. “Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan Jiwa), 2022-2024.” Badan Pusat Statistika, 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribuan-jiwa-.html>.
- BPS. “Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Pematang Hari Sakernas Agustus 2022.” Badan Pusat Statistik Kabupaten Pematang Hari, 2023.
- BPS. “Statistik Daerah Kecamatan Petarukan 2014.” Badan Pusat Statistika, 2014.
- Cahyono, Yosi Ragil, dan Ahmad Gunawan. “Pentingnya Memiliki Soft Skill Bagi Calon Pekerja Sebagai Keterampilan Kesiapan Kerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01, no. 03 (2024): 357–61.
- Chaudhary, Richa, Santosh Rangnekar, dan Mukesh Kumar Barua. “Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 133 (2014): 291–303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.195>.
- Dadiyanoor, Arif Budiman, dan Ni Made Musyiani Anjasmari. “Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.” *Jurnal Kebijakan Publik* 1, no. 1 (2024): 15–24.
- Daud, Devika Rahayu, dan Arten Mobonggi. “Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick’s Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.” *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2019): 143–59.
- Dharmawan, Mochamad Ricky Fajar, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah. “Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021.” *REFORMASI* 12, no. 1 (2022): 19–27. <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104>.
- Dwityanto, Achmad, dan Pramudhita Ayu Amalia. “Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan.” *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*, 2012, 270–76.

- Eskandar, Eskandar. "Evaluation of Competence Certification for The Prospective Graduates of Institut Pemerintahan Dalam Negeri Year 2020-2022." *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 11, no. 1 (2023): 101–29. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3279>.
- Fadhlurrohman, Muhammad Thoriq, dan Zia Wardhany. "Pengaruh Budaya Kolaboratif Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Terhadap Kinerja Karyawan IT Di Organisasi BRIN." *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital* 1, no. 2 (2024): 204–16. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.116>.
- Faishal, Muhammad, B Lena Nuryanti, dan Masharyono Masharyono. "Peranan Disiplin Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Journal of Business Management Education (JBME)* 4, no. 3 (2019): 1–8. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.20328>.
- Fajriyani, Dini, Achmad Fauzi, Made Devi Kurniawati, Adam Yudo Prakoso Dewo, Arif Fahri Baihaqi, dan Zulkarnain Nasution. "Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1004–13. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>.
- Fauzan, Ahmad Muzdaffar. *Menilik penyebab PHK dan upaya meminimalisasi*. 2025. <https://kupang.antaranews.com/berita/150441/menilik-penyebab-phk-dan-upaya-meminimalisasi>.
- Fitra, Andella Kusuma. *Ini Penyebab PHK Massal Pekerja Pabrik Tekstil*. 2024. <https://www.rri.co.id/bisnis/768315/ini-penyebab-phk-massal-pekerja-pabrik-tekstil>.
- Furqan, dan Karimuddin. "Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (study di BLK Kota Banda Aceh)." *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* 2, no. 1 (2019): 459–66.
- Giddens, Anthony, dan Simon Griffiths. *Sociology*. Polity Press, 2006.
- Gunawan, Imam. *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Teori dan Praktik*. Bumi Aksara, 2021.
- Guspriadi, Yan, Rezki Hariko, dan Yeni Karneli. "Why Is Creativity in Counselor Competence Needed?" *Jurnal KOPASTA* 10, no. 1 (2023): 43–53.
- Halean, Stevi, Nicholaas Kandowanko, dan Shirley Y. V. I. Goni. "Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Tampan Amma di Talaud." *Jurnal Holistik* 14, no. 2 (2021): 1–15.

- Harianto, Jakoep Ezra. “Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Industri 4.0.” *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 2024, 706–15.
- Hatmoko, Jati Utomo Dwi, Adi Papa Pandarangga, Paryanto, dkk. *Revolusi Industri 4.0 Perspektif Teknologi, Manajemen, dan Edukasi*. ANDI, 2021.
- Hatta, Herman, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane, dkk. *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. CV. Widina Media Utama, Bandung.
- Hidayat, Ayi Najmul, dan Nana Ismelani. “Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.” *Journal of Social Humanities and Education* 1, no. 4 (2022): 181–90.
- Hidayat, Ma’arif, H.Badruddin Nasir, dan Lisbet Situmorang. *Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. 8, no. 4 (2020).
- Hikmah, Guntur Suryo Putro, Arfiyany, dan Awisna. “Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja: Pengaruh dan Penerapan pada Karyawan PT Bank Sulselbar Makassar.” *Accounting Profession Journal (APAJI)* 5, no. 2 (2023): 139–53.
- Ida, Nur. “Pengelolaan Pembelajaran Kursus Menjahit Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.” *Empowerment* 6, no. 2 (2017): 11. <https://doi.org/10.22460/empowerment.v6i2p11-19.545>.
- Imron, Finza Riliandy. “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (studi Pada Uptd Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).” Universitas Brawijaya, 2018.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*. t.t.
- Indrianingrum, Aulia Pravasta, Ana Fatichatul Muflichah, dan Devika Claretta Angeti. “Optimisasi Balai Latihan Kerja Sebagai Wujud Program Pemerintah Guna Mendukung Persiapan Kerja Generasi Muda.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 14 (2023): 178–85.
- Islami, Faizal Alam. “Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang).” Universitas Diponegoro, 2012.
- Isnan, Masykur. *Optimalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Dunia Kerja*. 2024. <https://kagama.id/optimalisasi-balai-latihan-kerja-blk-dalam-dunia-kerja/>.

- Jamil, Ahmad, Digor Mufti, dan Nina Aprilia. "Proses Pengepresan Busana Wanita Di Kelurahan Klamalu Distrik Mariat Kabupaten Sorong." *Abdimas: Papua Journal of Community Service* 2, no. 2 (2021): 9–17. <https://doi.org/10.33506/pjes.v2i2.1235>.
- Jaya, I Kadek Arista, Heny Perbowosari, dan I Gede Sedana Suci. "Penyimpangan Nilai-Nilai Etika Dalam Berbusana Adat Ke Pura Di Desa Penarungan Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung." *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 1 (2021): 7–19. <https://doi.org/10.37329/metta.v1i1.1305>.
- Jelita, Insi Nantika. "60 Pabrik Tekstil Gulung Tikar, 250 Ribu Karyawan Kena PHK." *mediaindonesia.com*, 2024. https://mediaindonesia.com/ekonomi/727208/60-pabrik-tekstil-gulung-tikar-250-ribu-karyawan-kena-phk#goog_rewarded.
- Kaban, Anggi Agustin, dan Yohanes Heri Widodo. "Kemampuan Beradaptasi Sosial Mahasiswa Batak di Lingkungan Yogyakarta." *Nian Tana Sikka : Jurnal ilmiah Mahasiswa* 2, no. 4 (2024): 39–48. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v2i4.429>.
- Kamaruddin. "Balai Latihan Kerja dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Studi di BLK Kota Banda Aceh)." UIN Ar-Raniry, 2019.
- Kemnaker. "ANALISIS PASAR KERJA DAN KEBUTUHAN PELATIHAN KERJA DALAM NEGERI." Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024.
- Kemnaker. *Menaker: Sertifikasi Kompetensi Sarana Tingkatkan Daya Saing Pekerja Indonesia*. 2020. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-sertifikasi-kompetensi-sarana-tingkatkan-daya-saing-pekerja-indonesia>.
- Kemnaker. *Modul : PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI MENJAHIT PAKAIAN WANITA DEWASA*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018.
- Khusna, Nailal. "Analisis Perkembangan Kemajuan Teknologi Pembuatan Pola Pada Kemeja Pria Di Bidang Industri Fashion Garment." *DEFA: Design, Education, Fashion and Art Journal*, 1, no. 1 (2024): 1–8.
- Laeis, Zuhdiar. "Disnakertrans Jateng: 7.437 pekerja di-PHK pada 2024." *antaranews.com*, 2024. <https://www.antaranews.com/berita/4159104/disnakertrans-jateng-7437-pekerja-di-phk-pada-2024>.
- Makmur, Baitul. "Analisis Kepuasan Peserta Pelatihan Housekeeping di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang." Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat, 2021.

- Muhlis, M., dan Shaleh. "Analyzing the Development of StructuralFunctional Theory in the Sociological Approach to Primary School Education." *IJBER: International Journal of Basic Educational Research* 1, no. 1 (2024): 47–51.
- Muhsoni, Dedi, dan Gloria Setyavani Putri. "Pabrik Garmen di Pemalang Ditutup, Ratusan Buruh Demo di Pantura." *Kompas.com*, 2024. <https://regional.kompas.com/read/2024/03/07/123024878/pabrik-garmen-di-pemalang-ditutup-ratusan-buruh-demo-di-pantura>.
- Murdapa, Purnama Andri, Khoiri Najib, Moh. Sholihin, dan Luluk Priyanti. "Analisis Inovasi Pelayanan Publik Program Kios 3 in 1 di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY." *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen* 16, no. 2 (2023): 99. <https://doi.org/10.56606/albama.v16i2.148>.
- Muzakki, Muhammad Rizqi. "Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Pemuda Desa Untuk Pertumbuhan Ekonomi Kreatif (Study Kasus BLK Komunitas PonPes Darun Najah Desa Sambikarto Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur)." Institut Islam Negeri Metro, 2023.
- Narita. "Pengembangan Modul Pembuatan Kontruksi Pola Dasar Busana Wanita Kelas X di SMK PP Assyafiiyah Kendal." Universitas Negeri Semarang, 2020.
- Nasution, Marihot. "Transmigrasi Balai Latihan Kerja Demi Signifikansi Efektivitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0." 2021.
- Neliwati. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (KAJIAN TEORI DAN PRAKTEK)*. CV. Widya Puspita, 2018.
- Noor, Nayyera, Suherman Suherman, dan Muhammad Ganiadi. "Ketercapaian Program Pelatihan Tata Boga Melalui Implementasi Evaluasi Model CIPP (Context, Input, Process, Product) di LPK Hesar Kota Cilegon." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 2 (2024): 671–78. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2139>.
- Nuraeni, Yeni. "Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK)." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 168–83. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.203>.
- Nuraeni, Yeni, Ari Yulastuti, Faizal Amir Nasution, Asep Saepul Muharam, dan Faizul Iqbal. "Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 1 (2022): 11–26. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>.

- Pane, Ismail, Vidya Avianti Hadju, Lilis Maghfuroh, dkk. *Desain Penelitian Mixed Method*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Paoki, Djio Gerald. “Pentingnya Rekrutment Dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2018.
- Parsons, Talcot, dan Robert F. Bales. *Family Socialization and Interaction Process*. Routledge, 1956.
- Prabowo, Romi. “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UPT BLK PP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah).” UIN Datokarama, 2023.
- Prihati, Sri. *DASAR TEKNOLOGI MENJAHIT I*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.
- Pritaningrum, Meidiana, dan Wiwin Hendriani. “Penyesuaian Diri Remaja yang Tinggal di Pondok Pesantren Modern Nurul Izzah Gresik Pada Tahun Pertama.” *Jurnal Universitas Airlangga 2*, no. 3 (2013): 141–50.
- Purnama, Galih, Arie Budiawan, dan Irfan Nursetiawan. “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi dan Akses Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis.” *Journal of Research and Development on Public Policy* 3, no. 2 (2024): 154–71. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i2.148>.
- Rachel, Rahmi, dan Rakhmadsyah Putra Rangkuty. “Konsumerisme Dan Gaya Hidup Perempuan di Ruang Sosial: Analisis Budaya Pembedaan Diri di Lingkungan Fisip Unimal.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)* 1, no. 1 (2020): 97. <https://doi.org/10.29103/jspm.v1i1.3094>.
- Rahmah, Naning Fadhillah. “Hubungan Islam Dalam Budaya Jawa Pada Kesenian Kuntulan Di Desa Klareyan, 2000-2019.” UIN Sunan Kalijaga, 2020.
- Rahman, Fadya Safitri, Agilia Febriani, Fadillah Annisak, Iryanova Sabina, dan Pramudia Ananda. “Kolaborasi Sekolah dan Industri: Menyiapkan Siswa Untuk Dunia Kerja.” *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia 2*, no. 3 (2024): 158–66. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3076>.
- Raodia, Raodia. “Pengaruh Perkembangan Teknologi Terhadap Terjadinya Kejahatan Mayantara (Cybercrime).” *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 6, no. 2 (2019): 39. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v6i2.11399>.

- Ratumaly, Nova, dan Stenly Ronaldo Titioka. “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya.” *Jurnal Administrasi Terapan 2*, no. 1 (2023): 123–30.
- Riano, Rian, Mira Labi Bandhaso, dan Djusniati Rasinan. “Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya.” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 1 (2024): 234–39. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1869>.
- Rohmah, Nur. “Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi.” *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 2019.
- Rohman, Ibrahim Kholilul, Afif Narawangsa Luviyanto, dan Erin Glory Pavayosa Ginting. “The Textile and Garment Industry’s Fate: Inevitable Decline or Structural Shift?” (*IFG*) *PROGRES*, no. 58 (2025).
- Rosida, Ulva Hiliyatur. “RELASI PASANGAN SUAMI ISTRI TANPA ANAK DALAM MEMBANGUN KELUARGA HARMONIS PERSPEKTIF TEORI STRUKTURAL FUNGSIONAL TALCOTT PARSONS (Studi di Kelurahan Tlogomas Kecamatan Lowokwaru Kota Malang).” Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- Rusmulyani. “Technical Vocational Education and Training (TVET) Innovation Dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Soft-Skill Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021): 1495–506.
- Sajiyo. “Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektivitas Kerja Surveyor PT Sucofindo (Persero) Cabang Batam.” *Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian Ensiklopedia* 1, no. 4 (2019): 84–90.
- Sarbiah, Andi. “Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan.” *Jurnal Penelitian* 15, no. 2 (2023).
- Sari, Enzelina Puspita, dan Anggun. “Dampak Pelatihan Menjahit di BLK di Kabupaten Sambas.” *Sosiosaintika* 1, no. 2 (2023): 63–70. <https://doi.org/10.59996/sosiosaintika.v1i2.136>.
- Sari, Ratna Kartiasari, Bambang Iswanto, dan Irma Yuliani. “Peran Balai Latihan Kerja Samarinda Mengurangi Tingkat Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Borneo Islamic Finance and Economics Journal* 2, no. 1 (2022): 52–66. <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.4362>.

- Sari, Tia Ratna, dan Emy Kholifah. *Efektivitas Pelaksanaan Uji Kompetensi Tenaga Kerja Upt Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur Di Kabupaten Jember*. 2020, 1–12.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara, 2019.
- Schneiders. *Personal Adjustment and Mental Health*. Holt, Reinhart & Winston Inc, 1964.
- Setiawan, Agung. “ANALISIS PERILAKU KONSUMTIF WANITA DENGAN MENGGUNAKAN MINDRING SEBAGAI LOCAL WISDOM DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Wanita di Desa Klareyan Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang).” UIN Walisongo, 2021.
- Shalsabillah, Ade Rahmadilla. “Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran pada Masa Pandemi di Kota Jambi.” Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022.
- sidesa.jatengprov. “Data Kependudukan Desa Klareyan.” 2024.
<https://sidesa.jatengprov.go.id/>,
<https://sidesa.jatengprov.go.id/pemkab/kependudukandes/33.27.10.2018>.
- Skillhub.kemnaker. *BLK KOMUNITAS MASJID UKHUWAH ISLAMIYAH*. 2025.
<https://skillhub.kemnaker.go.id/mitra/temukan-mitra/blk-komunitas-masjid-ukhuwah-islamiyah-8cf3fd4c-e4a0-41d2-a7ba-7c1caa59f60e/program?catalogue=6c88a29f-9636-4f8d-9ac1-ee98a9bdf6fa>.
- Sudono, Dede, Diah Widarti, dan Tauvik Muhamad. “Employer tracer study and perception of public vocational training center (BLK).” *International Labour Organization*, 2022, 1–44.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, 2013.
- Suhada, Suhada, Reina Damayanti, dan Analisa Juniarti. “Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19, no. 3 (2022): 491. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9472>.
- Sukandar. “Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah.” UIN Raden Mas Said, 2024.

- Sukoco, Iwan, dan Dea Prameswari. "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management." *AdBispreneur* 2, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>.
- Sulfa, Ana Tri, dan Ernawati. "Persepsi Peserta Pelatihan Menjahit Terhadap Keterampilan Menjahit Dan Pendapatan Masyarakat Di Kecamatan Harau." *Jurnal Bosoparis: Pendidikan Kesejahteraan Keluarga* 14, no. 1 (2023): 59–68.
- Sumiyarno, Sumiyarno. "Pembelajaran Orang Dewasa Berbasis Andragogi: Tinjauan Teori." *JIV* 2, no. 1 (2007): 49–55. <https://doi.org/10.21009/jiv.0201.7>.
- Suryadi, Suryadi, dan Faizal Amir Parlindungan Nasution. "Revolusi Industri, Tren Pekerjaan Masa Depan, dan Posisi Indonesia." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 124–41. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.237>.
- Suryono, Ivan Lilin, Rotua Yossina Warsida, Maryani, Rita, dan Roos Arafat Ahmad Yani. "Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>.
- Syafitri, Netti, Sumardin, dan Mustaqim. "Sinergitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta Dengan Disnaker Kota Batam Dalam Meningkatkan Kuantitas Asesor Kompetensi Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) Tahun Anggaran 2021." *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina* 1, no. 1 (2022): 20–31. <https://doi.org/10.36352/j-pis.v1i1.303>.
- Syamsuddin. *SOSIOLOGI DAKWAH*. Alauddin University Press, 2013.
- Syawaludin, Mohammad. "Alasan Talcott Parsons Tentang Pentingnya Pendidikan Kultur." *Ijtimaiyya* 7, no. 1 (2014).
- Taun, Taun, Danila Chris Diana Lehitu, Elisabeth Panjaitan, Jamil Dzulkarnain, dan Muhammad Andriansyah. "Pengaruh Perkembangan Iptek Terhadap Perwujudan Integrasi Nasional Dikalangan Mahasiswa Prodi Akuntansi Kelas 2c." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 22–29. <https://doi.org/10.31571/jpkn.v8i1.5640>.
- Turama, Akhmad Rizqi. "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons." *EUFONI: Journal of Language, Literary and Cultural Studies* 2, no. 1 (2020): 58–69.
- UlaAzizah, Sabila Hanifan, dan Agustinus C Februadi. *Motivasi Belanja Fesyen Online: Perspektif Generasi Y Wanita*. 2019, 789–99.
- Ulfha, Siti Mutiah, dan Andri Soemitra. "Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau dari

- Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2022): 1496–506.
- Wangsi, Mitta Muthia, Wisang Candra Bintari, dan Suntainah Suntainah. “Busana Dengan Jahitan Tangan (Hand Sewing) Di Kampung Malaus Kabupaten Sorong.” *Abdimas: Papua Journal of Community Service* 2, no. 2 (2021): 27–34. <https://doi.org/10.33506/pjcs.v2i2.1237>.
- Warastri, Aufrida Wismi. *Mengapa Industri Tekstil Kini Banyak Melakukan PHK?* 2024. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/07/11/mengapa-industri-tekstil-kini-banyak-melakukan-phk>.
- Wijastuti, Retno Dewi, Evi Mufrihah Zain, dan Evi Ardita Sari. “Pelatihan Memelihara Alat Jahit (Maintenance & Repair) Kelurahan Malasom Kabupaten Sorong.” *Abdimas: Papua Journal of Community Service* 2, no. 2 (2021): 18–26. <https://doi.org/10.33506/pjcs.v2i2.1236>.
- Winda, Rizki Gusfa, Yuliasri, dan Hendra Lukito. “Mediator Kompetensi Instruktur: Digital Skill Dan Industri 4.0 Skills-Sets Terhadap Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Dunia Kerja Masa Depan.” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13, no. 02 (2022): 238–58. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.04>.
- Wulansari, Putri, Ahmad Syahid, dan Ika Rizqi Meilya. “Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan Listrik dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja Karawang.” *Comm-Edu (Community Education Journal)* 6, no. 1 (2023): 1. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v6i1.11782>.
- Yulianti, Vivi. “Strategi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Peran Penempatan Lulusan Pelatihan (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati).” Universitas Islam Sultan Agung, 2022.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, Dan Penelitian Gabungan*. PRENADAMEDIA, 2014.
- Zacky, Mohammad, dan Ria Anisatus Sholihah. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Berkarir (Studi Kasus Pada Masyarakat Kabupaten Batang).” *Jurnal Sahmiyya* 2, no. 1 (2023): 111–16.
- Zakian, M. Chaerul Rizky, dan Odih Sumirat. “Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah.” *Global Intellectual Community of Indonesia Journal* 1, no. 2 (2024): 66–70.
- Zam, Efvy Zamidra, dan Enny Sestriyenti. “Analisis Pemberdayaan Keterampilan Digital di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kerinci.” *Economics, Business, Management, & Accounting Journal* 4, no. 2 (2024): 66–72.