

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS  
TENAGA KERJA SEBELUM MEMASUKI DUNIA KERJA DI UNIT PELAKSANA  
TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA (UPTD BLK) PADANG PARIAMAN**

Adrianto<sup>1</sup>, Tati Sumiarti<sup>2</sup>, Muhammad Emirul Bahri<sup>3</sup>, Karisha<sup>4</sup>  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
STIA Bina Nusantara Mandiri Pariaman, Pariaman Indonesia  
<sup>1</sup>[adriantempa17@gmail.com](mailto:adriantempa17@gmail.com), <sup>2</sup>[tatisumiarti77@gmail.com](mailto:tatisumiarti77@gmail.com),  
<sup>3</sup>[muhhammad.emirul.bahri@gmail.com](mailto:muhhammad.emirul.bahri@gmail.com), <sup>4</sup>[karisha221001@gmail.com](mailto:karisha221001@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the importance of improving the quality of the workforce in facing competition in the world of work by providing training that will improve people's abilities carried out by job training centers. The aim of this research is to find out the role of job training centers in improving the quality of the workforce before entering the world. works at UPTD BLK Padang Pariaman. The research method used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews with analysis techniques in the form of data reduction, data display and conclusions. The results of this research indicate that the role of UPTD BLK Padang Pariaman has been running well, but has not been optimal in improving the quality of the workforce, due to heterogeneous participants, inadequate training equipment, limited number of instructors and budget received and the absence of placement or distribution of work.*

**Keywords:** Role, job training center, quality, labor

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi tentang pentingnya peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi persaingan di dunia kerja dengan memberikan pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan masyarakat yang dilakukan oleh balai latihan kerja, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja di UPTD BLK Padang Pariaman. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara yang mendalam dengan teknik analisis berupa reduksi data, display data dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran UPTD BLK Padang Pariaman sudah berjalan dengan baik, namun belum maksimal dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, dikarenakan peserta yang bersifat heterogen, peralatan pelatihan yang belum memadai, keterbatasan jumlah instruktur dan anggaran yang diterima serta belum adanya penempatan atau penyaluran kerja.

**Kata Kunci:** Peran, balai latihan kerja, kualitas, tenaga kerja

## **A. Pendahuluan**

Pembangunan nasional dilaksanakan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan yang merata baik secara materil maupun secara spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Kualitas tenaga kerja Indonesia saat ini memiliki beberapa tantangan dan potensi. Indonesia memiliki populasi yang besar dan beragam, namun terdapat kesenjangan dalam kualitas pendidikan dan keterampilan baik disektor formal maupun informal, dikarenakan terdapat kesenjangan

antara materi yang dipelajari di sekolah ataupun perguruan tinggi dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat pendidikan, keterampilan serta kemampuannya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Rendahnya kualitas tenaga kerja dapat menyebabkan sulit dalam menghadapi persaingan kerja yang tinggi, yang kemudian menyebabkan tingginya angka pengangguran.

Masalah pengangguran merupakan masalah yang rumit karena jenisnya beraneka ragam dan implikasinya yang bersifat multifaset yang berarti pemecahannya menuntut pendekatan yang multifungsional dan lintas sektoral. Situasi yang paling didambakan adalah full employment yang berarti semua warga masyarakat yang masuk dalam kategori usia angkatan kerja produktif mempunyai pekerjaan dan dengan demikian mempunyai penghasilan tetap karena lapangan kerja yang tersedia mampu menyerap semua tenaga kerja yang mencari dan memerlukan pekerjaan. Akan tetapi pada nyatanya situasi ini jarang terjadi, makin rendah daya serap pasar kerja berarti daya serap penyedia lapangan pekerjaan tidak

tinggi maka makin tinggi pula tingkat pengangguran dimasyarakat tersebut.

Oleh karena itu untuk mengatasi permasalahan ini Kementerian Tenaga Kerja membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar diseluruh wilayah indonesia, salah satunya adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Padang Pariaman. Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau membuat usaha sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahterannya.

Peran Balai Latihan Kerja dalam melatih calon tenaga kerja sangat penting, tidak hanya memberikan pelatihan untuk tenaga kerja pada sektor formal, Balai Latihan Kerja diharapkan juga dapat memberikan pelatihan untuk calon tenaga kerja pada sektor informal yang akan bekerja diluar negeri. Globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi

kebutuhan tenaga kerja, baik dari sisi jenis maupun klasifikasinya. Sehingga terjadinya peningkatan persaingan tenaga kerja yang terampil dibidangnya dari tahun ke tahun, baik ditingkat nasional, regional maupun internasional.

Namun yang terjadi dilapangan pada UPTD BLK Padang Pariaman terdapat permasalahan yang menghambat peran BLK dalam menjalankan perannya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti ketersediaan jumlah instruktur dimana dari 10 (sepuluh) kejuruan yang ada hanya 3 (tiga) kejuruan yang memiliki instruktur sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang menyatakan bahwa "Setiap BLK paling sedikit memiliki 2 (dua) orang instruktur untuk masing-masing kejuruan", bahkan ada 1 (satu) kejuruan yang tidak memiliki instruktur. Selanjutnya adalah masih rendahnya kualitas peserta pelatihan setelah dilatih, hal ini dapat dilihat dari hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh UPTD BLK Padang Pariaman dimana masih terdapat beberapa peserta pelatihan yang tidak lulus uji kompetensi yang dilakukan pada masing-masing sub kejuruan. Dimana

setiap sub kejuruan terdiri dari 16 orang peserta dan pada saat mengikuti uji kompetensi tidak semua peserta yang lulus uji kompetensi, yang lulus rata-rata hanya berkisar antara 10 – 14 orang setiap sub kejuruan. Permasalahan selanjutnya adalah rendahnya tingkat lulusan yang mendapat pekerjaan, hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksiapan para lulusan dalam menghadapi persaingan kerja. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Padang Pariaman.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Peran**

Menurut Soerjono Soekanto (2009:212-213) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Soerjono Soekantor mengemukakan peran mencakup 3 (tiga) hal yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau

tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

2. Peran merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat

Menurut Ichak Adizes dalam Miftah (2003:11) ada empat peranan yang harus dilaksanakan oleh manajer jika organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan efektif, yaitu :

1. Memproduksi
2. Melaksanakan
3. Melakukan informasi
4. Memadukan

Menurut Sutarto dalam Retno (2019:63-64) mengemukakan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Konsepsi peran yang artinya kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu.

2. Harapan peran adalah harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
3. Pelaksanaan peran yaitu perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu

### **Balai Latihan Kerja**

Sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan diberbagai balai latihan kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Balai Latihan Kerja yang disingkat dengan BLK, merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahterannya.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

### **Pemberdayaan**

Menurut Smith memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Maka, pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan

sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

### **Pelatihan**

Pelatihan (training) dan pengembangan (development) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi kerja.

### **Kualitas Tenaga Kerja**

Heixer dan Render mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Dikatakan pula sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Maka kualitas tenaga kerja merupakan ukuran atau standar tentang seberapa baik tenaga kerja yang mengacu pada kemampuan, keterampilan, sikap dan lainnya yang

dimiliki oleh tenaga kerja dalam suatu organisasi atau industri.

### **Konsep Ketenagakerjaan**

Beberapa pengertian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.
2. Angkatan Kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umum sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut.
4. Tingkat Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Pengertian

- mengganggu disini adalah aktif mencari pekerjaan.
5. Pengangguran Terbuka adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
  6. Setengah Menganggur adalah perbedaan antara jumlah jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
  7. Setengah Menganggur yang Kentara adalah jika seseorang bekerja tidak tetap diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
  8. Setengah Menganggur yang Tidak Kentara adalah jika seseorang bekerja secara penuh tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
  9. Pengangguran Tidak Kentara, dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah penganggur jiks dilihat dari segi produktivitasnya.
  10. Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.
  11. Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan ketarampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan lokasi penelitian dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Padang Pariaman yang beralamat di Syamratulangi No. 30 Kampung Baru Kota Pariaman. Penentuan informan dilakukan berdasarkan peran dan fungsi unit pelaksana, struktur organisasi dan pengalaman. Sumber

data yang penulis dapatkan melalui sumber data primer dan sumber data sekunder. Dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan analisa dokumen. Analisis data melalui tahapan reduksi data, display data dan kesimpulan.

### **C. Hasil Dan Pembahasan**

Peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Padang Pariaman, maka penulis menganalisis dengan menggunakan teori sutarto yang berpendapat bahwa peran dapat diukur dari beberapa hal, berikut uraian pembahasan hasil penelitian penulis:

#### **1. Konsepsi Peran**

Konsepsi peran dalam Balai Latihan Kerja (BLK) mengacu pada kepercayaan dan ekspektasi terkait peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sebagai penyelenggara pelatihan BLK bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan dan memantau pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pada UPTD BLK Padang Pariaman ini masih

belum terlaksanakan dengan baik karena terdapat keterbatasan yang dialami dalam penerapan konsepsi peran yaitu keterbatasan anggaran yang dapat menyebabkan fasilitas pelatihan yang kurang memadai dan kurangnya bahan ajar yang berkualitas dan keterbatasan instruktur yang dapat menyebabkan kualitas pelatihan yang tidak merata sehingga ada beberapa kejuruan yang memakai instruktur undangan yang dimana instruktur ini belum memiliki sertifikasi kompeten dan pengalaman dalam memberikan pelatihan yang menyebabkan kurang maksimalnya pengajaran yang diberikan. Selanjutnya beragamnya tingkat pendidikan peserta sehingga peserta yang berasal dari tingkat pendidikan dibawah SMA kesulitan dalam memahami materi dan beradaptasi dengan teknologi yang ada dan ini akan menjadi penghambat dalam mendapatkan pekerjaan karena tidak sesuainya kriteria pendidikan yang diinginkan oleh pasar kerja kecuali melakukan wirausaha.

#### **2. Harapan Peran**

Harapan peran mengacu pada pengharapan berbagai pihak

terhadap BLK dan peran yang dimainkannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, harapan ini dapat berasal dari pemerintah, masyarakat, peserta pelatihan dan dunia kerja atau industri. UPTD BLK Padang Pariaman dalam memenuhi harapan itu sudah melakukan peningkatan kualitas pelatihannya dengan menggunakan metode dan materi pelatihan yang diberikan, menyediakan berbagai program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat masyarakat untuk meningkatkan kemampuan masyarakat itu sendiri. Tetapi untuk saat ini UPTD BLK Padang Pariaman masih belum mampu untuk memenuhi harapan dalam melakukan kerjasama dengan perusahaan atau industri serta pemerintah dalam menjalin kerjasama untuk membantu penempatan kerja peserta yang telah menyelesaikan pelatihannya.

### 3. Pelaksanaan Peran

Dalam pelaksanaan peran Balai Latihan Kerja (BLK) diharuskan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, yang telah diberi pelatihan oleh instruktur. Instruktur berperan

penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dengan memberikan proses pembelajaran dan pelatihan terbaik. Pada UPTD BLK Padang Pariaman belum sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang menjelaskan bahwa setiap kejuruan memiliki paling sedikit 2 orang instruktur, karena dalam penerapannya hanya tiga kejuruan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu kejuruan teknis las, teknik listrik dan teknik otomotif. Sedangkan kejuruan yang lainnya hanya memiliki satu orang instruktur dan bahkan ada yang sudah tidak memiliki instruktur dikarenakan instruktur sudah pensiun dan belum ada penggantinya. Hal ini dikarenakan regulasi yang rumit sehingga instruktur yang direkrut dari luar pemerintahan akan sulit mendapatkan Surat Keputusan (SK) dan anggaran yang diterima oleh UPTD BLK Padang Pariaman terbatas yang hanya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) saja.

#### **D. Kesimpulan**

Dalam penelitian ini penulis mencoba membuat kesimpulan Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Sebelum Memasuki Dunia Kerja di UPTD BLK Padang Pariaman dilihat dari :

1. Sebagai penyelenggara pelatihan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Padang Pariaman bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan dan memantau pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Namun hal ini belum dapat terlaksana dengan baik karena terkendala peserta yang bersifat heterogen, keterbatasan instruktur dan terbatasnya anggaran yang diterima.
2. Dalam memenuhi harapan berbagai pihak, UPTD BLK Padang Pariaman telah melakukan peningkatan kualitas pelatihan dengan memberikan materi dan metode pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat tetapi untuk saat ini belum mampu memenuhi harapan masyarakat untuk menjalin kerjasama dengan

perusahaan, industri ataupun pemerintahan untuk membantu penempatan kerja bagi peserta pelatihan.

3. Dalam pelaksanaannya UPTD BLK Padang Pariaman mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten yang akan dilatih oleh tenaga pengajar yang bersertifikasi kompeten sehingga dapat memberikan proses pelatihan yang terbaik. Namun UPTD BLK Padang Pariaman memiliki jumlah instruktur yang belum sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, hal ini disebabkan oleh regulasinya yang rumit dan anggaran yang terbatas.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan skripsi ini menjadi sara penulis untuk Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Sebelum Memasuki Dunia Kerja di UPTD BLK Padang Pariaman sebagai berikut :

1. UPTD BLK Padang Pariaman dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja terhambat oleh dana yang terbatas sehingga tidak maksimalnya peran yang

dilakukan. Untuk itu diharapkan pemerintah agar menambah anggaran untuk pelatihan di UPTD BLK Padang Pariaman sehingga mampu memberikan pelatihan dan keterampilan kepada peserta pelatihan untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia kerja.

2. Kurangnya instruktur di UPTD BLK Padang Pariaman menjadi kendala dalam melaksanakan pelatihan sehingga menghambat proses pelatihan, untuk itu kedepannya diharapkan UPTD BLK Padang Pariaman menambahkan jumlah instruktur agar dapat memperlancar proses pelatihan.
3. Instruktur undangan yang diambil harusnya adalah orang yang mempunyai sertifikasi kompeten yang memiliki kompetensi metodologi dan teknis dan sudah memiliki pengalaman dalam mengajar sehingga proses pelatihan tercapai dengan baik dan maksimal.
4. Kerjasama yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Padang Pariaman hanya sebatas kerjasama pelatihan, sehingga

dalam mencari kerja peserta masih bingung ingin bekerja dimana nantinya setelah lulus pelatihan di UPTD BLK Padang Pariaman, untuk itu diharapkan kedepannya pihak UPTD BLK Padang Pariaman mampu menjalin kerjasama dengan pihak luar agar mampu menyalurkan peserta pelatihan agar dapat bekerja ditempat tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- B. Paul Horton Dkk. 1996. Sosiologi. Jakarta : Erlangga.
- Hereopoetri, Arimbi. 2003. 199 Lexicon Hukum Lingkungan. Jakarta : E-Law Indonesia.
- Komaruddin. 1944. Ensiklopedia Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2006. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Rozalinda. 2014. Ekonomi Islam : Teori dan Aplikasinya Pada Aktivitas Ekonomi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2000. Administrasi Pembangunan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta :Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2009. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta.  
Thoha, Miftah. 2003. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.  
Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok : PT Rajagrafindo Persada.  
Wirawan, Sarlito Sarwono. 1984. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta : Rajawali

Pada UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung)  
Yulzain Fahrani, Jumiati. 2019. Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Padang Pariaman. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik, Volume 1 No. 4.

### **Undang-Undang dan Peraturan**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
A, Retno Sambode, Dkk. 2019. Peran Pemerintah Daerah Dalam Mempromosikan Pariwisata Tanjung Bongo di Desa Soasio Kecamatan Galela Induk Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal Administrasi Publik, Vol V No. 084.  
Ade, Ami Maesyarah. 2018. Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam  
Brigette, Syaron Lantaeda Dkk. 2017. Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Publik, Volume 04 No. 048.  
Kasanah, Nurul. 2021. Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus