

Model Operasional Pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional

Hilmi Nur Fakhira^{1✉}, Yus Darusman²

^{1,2} Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi

Email : E-mail: 182103085@student.unsil.ac.id, yus.darusman@gmail.com,

Article history:

Received: 2022-07-26

Revised: 2022-10-26

Accepted: 2022-10-28

ABSTRAK

Menurut Badan Pusat Statistika, angka pengangguran di Kota maupun Kabupaten Tasikmalaya jumlahnya cukup tinggi, maka salah satu solusinya yaitu melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja dengan menyiapkan tenaga kerja yang profesional. Untuk keberhasilan penyelenggaraan suatu pelatihan maka dibutuhkan model pelatihan yang digunakan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deksriptif, jenis pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan melalui pedoman observasi dan wawancara. Teknis analisis data menggunakan beberapa tahapan seperti reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah model operasional pelatihan yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional yaitu dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang artinya pelatihan kerja yang akan berfokus pada hasil akhir (Outcome). Setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Jenis pelatihan diantaranya Pelatihan Institusional yang pelaksanaannya dilaksanakan di kantor Balai Latihan Kerja dan Mobile Training Unit (MTU) yang pelaksanaannya di tempat tinggal warga setempat. Dengan langkah-langkah diantaranya : Identifikasi Kebutuhan Pelatihan yang bertujuan untuk melihat dan menentukan pelatihan apa yang akan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, Merancang Program Pelatihan seperti membuat kurikulum, materi, jadwal dan mempersiapkan alat peraga yang dibutuhkan, Melaksanakan Program Pelatihan dengan melakukan seleksi kepada calon peserta pelatihan dan

Kata Kunci: Model Operasional pelatihan, Balai Latihan Kerja

ABSTRACT

According to the Central Statistics Agency, the unemployment rate in Tasikmalaya City and Regency is quite high, so one solution is through training at the Job Training Center by preparing a professional workforce. For the successful implementation of a training, it is necessary to use a training model. The purpose of this study is to find out how the operational model of training at the Tasikmalaya Job Training Center in preparing a professional workforce. The research method used is descriptive qualitative, the type of data collection in this study is through observation, interviews, and documentation. The research instrument used was through observation and interview guidelines. Technical data analysis uses several stages such as data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study are the operational training model used by the Tasikmalaya Job Training Center in preparing a professional workforce, namely the Competency-Based Training Model (PBK) which means job training that will focus on the final result (Outcome). After attending the training, participants are expected to become competent and professional workers. Types of training include Institutional Training which is carried out at the Office of the Job Training Center and Mobile Training Unit (MTU) which is carried out at the residence of local residents. With the following steps: Identification of Training Needs which aims to see and determine what training will be held according to the needs of the training participants, Designing Training Programs such as making curriculum,

Keywords: Training Operational Model, Job Training Cente

PENDAHULUAN



Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam mengolah seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Menurut Hasibuan, dalam (Tewu, 2015) sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir dan daya fisik setiap individu yang terintegrasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi, institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Susan, 2019)

Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan. Seperti penciptaan lapangan pekerjaan, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia yang pada akhirnya dibutuhkan tenaga kerja yang profesional, mandiri, beretos kerja tinggi, dan produktif (Hamalik, 2007)

Menurut Proyeksi Badan Pusat Statistika (BPS) angka pengangguran pada tahun 2021 di Kota Tasikmalaya naik hingga 7% , jika dirata-rata kan, dari 343.285 angkatan kerja, total 27.441 ribu orang pengangguran dan angka pengangguran di Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 jika dirata-rata kan, dari 944.706 angkatan kerja, total 67.290 ribu orang pengangguran. Kebutuhan akan tingkat pendidikan dan keterampilan akan menyulitkan seseorang untuk menjadi tenaga kerja, karena dalam dunia kerja perusahaan yang membuka lowongan akan membutuhkan pekerja yang sesuai dengan kriteria dan jabatan yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja. Dan ini menjadi penghalang ketika perusahaan membutuhkan pekerja dengan kemampuan tinggi dan mahir, biasanya karena kebutuhan kandidat yang memiliki kemampuan luar biasa untuk meningkatkan posisi di sebuah perusahaan.

Pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini terutama berlaku bagi mereka yang hanya bersekolah di sekolah menengah pertama atau sekolah menengah atas, yang biasanya berkualifikasi rendah dan tidak dapat memperoleh kualifikasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja dapat membantu pemerintah mengurangi pengangguran dengan menciptakan tenaga kerja terampil.

Menurut Peraturan Menteri No 8 Tahun 2017 tentang standar balai latihan kerja menyatakan bahwa Balai Latihan Kerja yang disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja/usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Beberapa bidang keahlian yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja seperti keterampilan industri, keterampilan teknik manufaktur, jasa dan keterampilan lainnya. Balai latihan kerja dapat memberikan keterampilan yang spesifik dalam waktu yang relatif singkat. Program pelatihan yang dibuat oleh balai latihan kerja (BLK) bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akhirnya mampu bersaing dalam dunia kerja dan mendorong terciptanya tenaga kerja yang mempunyai keahlian guna membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Dalam penyelenggaraan pelatihan, tentunya ada faktor-faktor yang menjadi pengaruh atas tercapai atau tidaknya suatu pelatihan, salah satunya adalah model pelatihan yang digunakan oleh penyelenggara pelatihan dalam kegiatan pembelajaran/pelatihan. Model yang digunakan diharapkan mampu menunjang proses pembelajaran dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan bisa dijadikan sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja yang dimanfaatkan Pencari kerja yang perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang kejuruan agar bisa sukses di dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya pada Januari 2021 sampai Juni 2022 Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Model operasional pelatihan yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya adalah Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), di mana dengan model pelatihan berbasis kompetensi ini akan berfokus kepada hasil akhir (*outcome*). Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Nurhajati & Bachri, 2017) yang mengatakan bahwa model pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang fokusnya pada persyaratan ditempat kerja. Para peserta pelatihan diharapkan setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan mendapatkan pekerjaan dan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional sesuai dengan bidang yang ditekuninya saat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Putra et al., 2020) yang mengatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi didefinisikan sebagai suatu pendekatan pelatihan yang menekankan pada apa yang sebenarnya dapat dilakukan seseorang sebagai hasil dari pelatihan yang telah dilakukan. Berdasarkan model pelatihan yang digunakan, maka jenis atau bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya diantaranya adalah Pelatihan

Institusional yang merupakan pelatihan yang diselenggarakan di kantor Balai Latihan Kerja Tasikmalaya secara langsung dan MTU (*Mobile Training Unit*) program pelatihan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yang dilaksanakan dilingkungan tempat tinggal warga setempat (bisa Desa ataupun Kecamatan)

Langkah-Langkah Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya

Menurut Dessler dalam (Wiliandari, 2014) terdapat beberapa langkah-langkah dalam proses program pelatihan diantaranya:

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut sunyoto dalam (Hutajulu & Supriyanto, 2013) menyebutkan bahwa tahapan pertama dalam melaksanakan pelatihan yaitu penentuan kebutuhan pelatihan, yang bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan pelatihan apa yang cocok untuk diselenggarakan sesuai dengan yang dibutuhkan agar pelaksanaannya tepat sasaran.

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa program pelatihan mempunyai 3 tahapan dengan tahapan pertama yaitu Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*) yang memiliki tujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan dengan melakukan 3 tipe analisis yaitu : Analisis organisasional, Analisis kekaryawanan, dan Analisis individu,

Berdasarkan hasil penelitian, langkah pertama yang dilakukan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau melakukan *Training Need Assessment* dengan memperhatikan beberapa faktor diantaranya :

- a) Berdasarkan jumlah pasar kerja yang paling banyak Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan melihat pasar kerja mana yang paling banyak dibutuhkan dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional karena diharapkan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya, peserta akan diserap oleh pasar kerja dan menjadi tenaga kerja yang kompeten sehingga bisa bersaing dengan tenaga kerja yang lainnya
- b) Sesuai proposal yang masuk Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan menentukan pelatihan apa yang akan diselenggarakan sesuai dengan proposal yang masuk baik itu dari Desa maupun Kecamatan, karena pelatihan akan disesuaikan dengan potensi daerah.
- c) Jumlah pendaftar Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan menentukan pelatihan apa yang akan diselenggarakan sesuai dengan jumlah pendaftar yang masuk, akan ada kejuruan yang dianggap favorit oleh para pencari tenaga kerja yang di mana setelah mengikuti pelatihan tersebut peserta pelatihan akan lebih mudah untuk diserap oleh dunia kerja. Beberapa kejuruan yang dianggap Favorit diantaranya yaitu Pelatihan Tata Rias Pengantin, Pembuatan Roti dan Kue, Menjahit, dan Teknik Sepeda Motor.

Setelah mengetahui kebutuhan apa atau pelatihan apa yang dibutuhkan oleh para calon peserta pelatihan selanjutnya, Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan menentukan dan memutuskan pelatihan apa saja yang akan diselenggarakan. Berdasarkan hasil penelitian, pada tahun ini, Balai Latihan Kerja Tasikmalaya menyelenggarakan berbagai macam jenis pelatihan diantaranya Pelatihan Mesin Bubut Dasar, Mesin Bubut CNC, Pembuatan Roti Dan Kue, Tata Rias, Office, Service Hp, Instalasi Listrik dan Menggambar Kontruksi.



2) Merancang Program Pelatihan

Menurut (Rohmah, Nurruli, 2018) program pelatihan mempunyai 3 tahap aktivitas yang mencakup salah satunya adalah pengembangan program pelatihan (*development*), yang bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dengan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan. Menurut (Santoso, 2010) tahap/alur pelatihan pada saat pra pelatihan yaitu mempersiapkan kurikulum dan materi, kurikulum pelatihan adalah pedoman penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang ditata dalam bentuk rencana proses pelatihan dengan penekanan pada penggunaan berbagai metode pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, sehingga setelah pelatihan, peserta memperoleh unit kompetensi yang harus dicapai

Berdasarkan hasil penelitian, sebelum melaksanakan pelatihan, Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan merancang program pelatihan yang akan dilaksanakan, seperti instruktur akan membuat kurikulum, tujuan, jadwal pembelajaran untuk proses pelatihan, dengan mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) kurikulum, jadwal dan tujuan pembelajaran akan disesuaikan dengan kebutuhan program pelatihannya karena didalam program pelatihan terdapat beberapa unit kompetensi, banyak atau tidaknya unit kompetensi yang dicapai itu sangat berpengaruh terhadap jumlah jam pelajaran yang akan diampuh oleh para peserta pelatihan.

Seperti pada salah satu pelatihan mesin bubut CNC unit kompetensi yang perlu dicapai oleh peserta diantaranya : menerapkan prinsip-prinsip K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), mengukur dengan menggunakan alat ukur, membaca gambar teknik, menggunakan perkakas tangan, mengoperasikan mesin mekanik umum, menyetel mesin CNC, menyetel dan menyunting program pada mesin CNC dan mengoperasikan mesin CNC. Di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya rata-rata pelatihannya terdiri dari 10 JP (jam pelajaran) per hari nya, mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negera Tentang Keinstrukturan. Setelah itu para instruktur akan mempersiapkan alat peraga yang akan dibutuhkan saat nanti proses pembelajaran. dan berdasarkan wawancara dengan DG alat peraga dan kebutuhan pelatihan yang terdapat di Balai Latihan Kerja sangatlah lengkap

3) Melaksanakan program pelatihan

Menurut (Daud & Mobonggi, 2019) proses pelaksanaan pelatihan merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Setiap pelaksanaannya harus terarah demi tercapainya tujuan pelatihan, pelatihan diberikan kepada mereka yang memerlukan seperti para pencari kerja yang belum berpengalaman ataupun para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensinya

Berdasarkan hasil penelitian, pada saat pelaksanaan pelatihan hal pertama yang dilakukan yaitu melakukan seleksi kepada calon para peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan dengan mengumpulkan beberapa persyaratan yang dibutuhkan seperti Fotocopy KTP, KK dan Ijazah terakhir yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rohmah, Nurruli (2018) bahwa langkah pengorganisasian program pelatihan salah satunya sebelum melaksanakan pelatihan, penyelenggara akan memilih peserta pelatihan yang sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara pelatihan. Setelah itu, Para calon peserta pelatihan akan mengikuti seleksi berupa test tulis dan wawancara, Balai Latihan Kerja akan melakukan seleksi dan pemilihan peserta pelatihan sebanyak 16 orang per kejuruan. Calon peserta pelatihan yang lolos dapat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Setelah dinyatakan lolos, peserta pelatihan akan membuat surat pernyataan kesanggupan untuk mengikuti pelatihan sampai dengan selesai. Dilengkapi dengan tanda tangan dan materai Sebelum memasuki pembelajaran, peserta pelatihan yang sudah lolos seleksi akan mengikuti FMD (Fisik, Mental dan Disiplin) yang berguna untuk memberikan kedisiplinan kepada peserta pelatihan agar saat nanti sudah di dunia kerja, para peserta sudah terbiasa dengan sikap disiplin dengan fisik dan mental yang kuat.

Berdasarkan hasil observasi, pelatihan dilaksanakan dari hari senin sampai sabtu dari pukul 08.00 s/d 15.00 dengan rangkaian kegiatan dari mulai apel pagi berupa upacara di lapangan yang dipandu oleh kepala Balai Latihan Kerja Tasikmalaya atau yang mewakilinya, dengan memberikan prakata untuk evaluasi dan semangat kepada peserta pelatihan, lalu peserta pelatihan masuk kelas untuk memulai pembelajaran, melakukan istirahat untuk melakukan ibadah dan makan siang, lanjut pembelajaran, dan diakhiri dengan apel siang sebelum bubar pulang.

4) Evaluasi Program Pelatihan



Pelatihan yang baik tentu akan memberikan dampak yang baik bagi peserta pelatihan. Penyelenggara perlu memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan yang efektif dengan melakukan evaluasi. Seperti, melihat reaksi dari peserta pelatihan setelah melakukan pelatihan. Menurut sunyoto dalam (Hutajulu & Supriyanto, 2013) menyebutkan bahwa tahapan terakhir dalam melaksanakan pelatihan yaitu dengan melakukan evaluasi program pelatihan, yang tujuannya adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Bernardin dan Russel dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa program pelatihan mempunyai 3 tahapan dengan tahapan terakhir yaitu melakukan evaluasi program pelatihan Tujuannya adalah untuk menguji dan menilai apakah program yang telah dijalani, berjalan secara efektif serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, setelah melaksanakan pelatihan maka diakhir Balai Latihan Kerja akan melakukan evaluasi program pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan DG, evaluasi pelatihan terdiri dari evaluasi kejuruan dan evaluasi program pelatihan. Evaluasi kejuruan dilaksanakan melalui test kepada para peserta pelatihan untuk mengetahui apakah para peserta pelatihan sudah mencapai unit kompetensi yang diharapkan atau belum, Setelah melakukan test tersebut dan seluruh rangkaian pelatihan telah diampuh peserta pelatihan akan dinyatakan lulus oleh instruktur jika dinyatakan lulus saat melakukan test akhir dan dengan catatan 90% kehadiran. Peserta pelatihan akan mendapatkan sertifikat pelatihan dari Balai Latihan Kerja Tasikmalaya, dan berhak mengikuti Uji Kompetensi yang diadakan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) guna mendapatkan sertifikat BNSP. Selain itu juga Balai Latihan Kerja melakukan Evaluasi program pelatihan dimana kinerja dari Balai Latihan Kerja akan dinilai oleh para peserta pelatihan sebagai masukan kepada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya seperti penilaian kinerja dari instruktur, materi pembelajaran, sarana dan prasarana yang disediakan oleh BLK guna menjadikan bahan evaluasi agar program pelatihan selanjutnya dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

Menurut (Mangkunegara, 2010) kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan adalah diantaranya kriteria hasil, yang dapat diukur dengan melihat hasil yang diperoleh peserta pelatihan atau *outcome* yang didapatkan setelah mengikuti program pelatihan. Salah satu untuk menciptakan lulusan peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional yaitu dengan adanya forum hubungan antara BLK dan industri, maka para lulusan peserta pelatihan BLK akan disalurkan ke berbagai macam industri sesuai dengan bidang pelatihan yang ditempuh di BLK beberapa industri yang memiliki kerjasama dengan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya diantaranya seperti : PT Hini Daiki Indonesia, PT San-N-Garmindo, CV Karina, PT Darma Polimetal, PT Darma Poliplash, PT Yamaha Motor, PT Lotus , PT Theodore Pan Garmindo, PT Rhamli Collection dan masih banyak lagi. Dengan begitu, ada MOU yang dibuat seperti pihak perusahaan tidak akan membuka lowongan pekerjaan untuk orang lain, dan lowongan tersebut dikhususkan untuk para lulusan peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya, berdasarkan hasil observasi, Pada saat pembukaan dan penutupan pelatihan, Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan mengundang perwakilan dari para industri untuk mengenalkan para peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penelitian tentang model operasional pelatihan pada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja yang profesional maka dapat di simpulkan bahwa model operasional pelatihan yang digunakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam menyiapkan tenaga kerja profesional yaitu dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dengan jenis pelatihan diantaranya Pelatihan Institusional dan pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU) beserta langkah-langkah pelatihan yaitu :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Langkah pertama yang bertujuan untuk melihat dan memutuskan pelatihan apa yang akan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Dengan memperhatikan beberapa faktor diantaranya : Berdasarkan jumlah pasar kerja yang paling banyak dibutuhkan, sesuai proposal yang masuk , dan sesuai dengan Jumlah pendaftar yang paling banyak

2. Merancang Program Pelatihan



Balai Latihan Kerja Tasikmalaya akan menentukan dan memutuskan pelatihan apa saja yang akan diselenggarakan, instruktur akan membuat kurikulum dan jadwal pembelajaran, mempersiapkan alat peraga yang akan dibutuhkan saat nanti proses pembelajaran

3. Melaksanakan Program Pelatihan

Melakukan seleksi kepada calon para peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan Calon peserta pelatihan akan dipilih 16 orang per kejurumannya, peserta yang lolos dapat mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Setelah dinyatakan lolos, Balai Latihan Kerja Tasikmalaya, akan memberikan perlengkapan yang dibutuhkan

4. Melakukan Evaluasi Pelatihan

Pada akhir pelatihan, Balai Latihan Kerja akan melakukan evaluasi program pelatihan yang terdiri dari evaluasi kejuruan dan evaluasi program pelatihan

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua yang telah memberi dukungan, Bapak/Ibu dosen pembimbing yang telah mengarahkan, serta pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penelitian sehingga artikel ini dapat di selesaikan.

REFERENSI

- Daud, D., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam, Vol.2 No 1*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Menejemen Sumber Daya Manusia*. Binapura Aksara.
- Hamalik, O. (2007). *pengembangan sumber daya manusia manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*. bumi aksara.
- Hutajulu, S., & Supriyanto. (2013). Tinjauan Pelaksana Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi, Vol 2, No.*
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Nurhajati, W., & Bachri, B. (2017). Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktek), Volume.2 N.*
- Putra, A., Widyaswari, G., Azhar, A., Puspitasari, D., & Parmino, V. (2020). Dampak Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru Kejuruan Bidang Kemaritiman di Indonesia. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*.
- Rohmah, Nurruhi, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(1)*, 1–11.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume . 9*.
- Tewu, M. E. (2015). Peranan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember. *e-journal "Acta Diurna," IV(3)*, 1–16.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, xii*, 94–110.