

**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN PERAN PENEMPATAN LULUSAN
PELATIHAN**

**(STUDI KASUS PADA BALAI LATIHAN KERJA DINAS
TENAGA KERJA PATI)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Vivi Yulianti

Nim : 30401900325

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEMARANG

2022

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN

PERAN PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN

(STUDI KASUS PADA BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA

KERJA PATI)

Disusun Oleh :

Vivi Yulianti

NIM : 30401900325

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 10 Februari 2023

Pembimbing,

Dosen Pembimbing Lapangan



Prof. Dr. Hj. Wuryanti, MM.

Dosen Supervisor



Sri Mulyanto, SH., MM.

HALAMAN PENGESAHAN**STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PERAN PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN
(STUDI KASUS PADA BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA
KERJA PATI)**

Disusun Oleh :

Vivi Yulianti

Nim : 30401900325

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 16 Februari 2023

Susunan Dewan penguji

Dosen Pembimbing Lapangan**Prof. Dr. Hj. Wuryanti, MM.**

NIK. 210487013

Penguji I

Penguji II

**Dr. H. Moch. Zulfa, MM**
NIK. 210486011**Dra. Hj. Endang Dwiastuti, M.Si.**
NIK. 220480004Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 16 Februari 2023**Ketua Program Studi Manajemen****Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**

NIK. 210416055

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vivi Yulianti

NIM : 30401900325

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul “**Strategi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Peran Penempatan Lulusan Pelatihan (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati)**” merupakan hasil yang sebenarnya sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan sendiri, bukan hasil dari karya orang lain, menggandakan, atau memplagiasi hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa terdapat pelanggaran, maka saya bersedia untuk menanggung sanksi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 31 Desember 2022

Yang menyatakan,

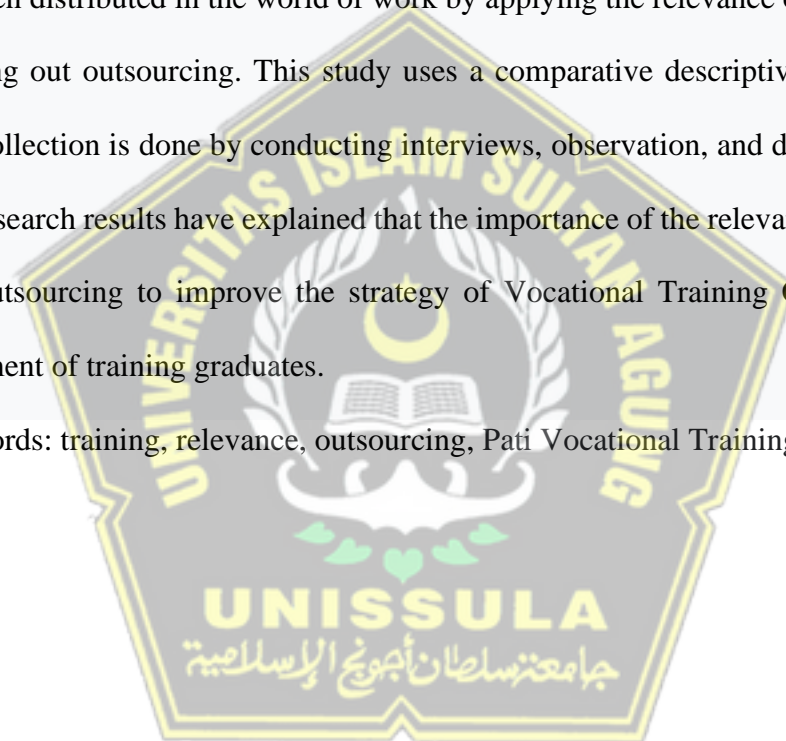


Vivi Yulianti

ABSTRACT

The Strategy of the Pati Vocational Training Center in increasing the role of placing training graduates (a case study at the Regional Technical Implementation Unit of the Pati Vocational Training Center). This study aims to determine the strategy to reduce the number of graduates from Pati Vocational Training Centers who have not been distributed in the world of work by applying the relevance of training and carrying out outsourcing. This study uses a comparative descriptive method and data collection is done by conducting interviews, observation, and documentation. The research results have explained that the importance of the relevance of training and outsourcing to improve the strategy of Vocational Training Centers in the placement of training graduates.

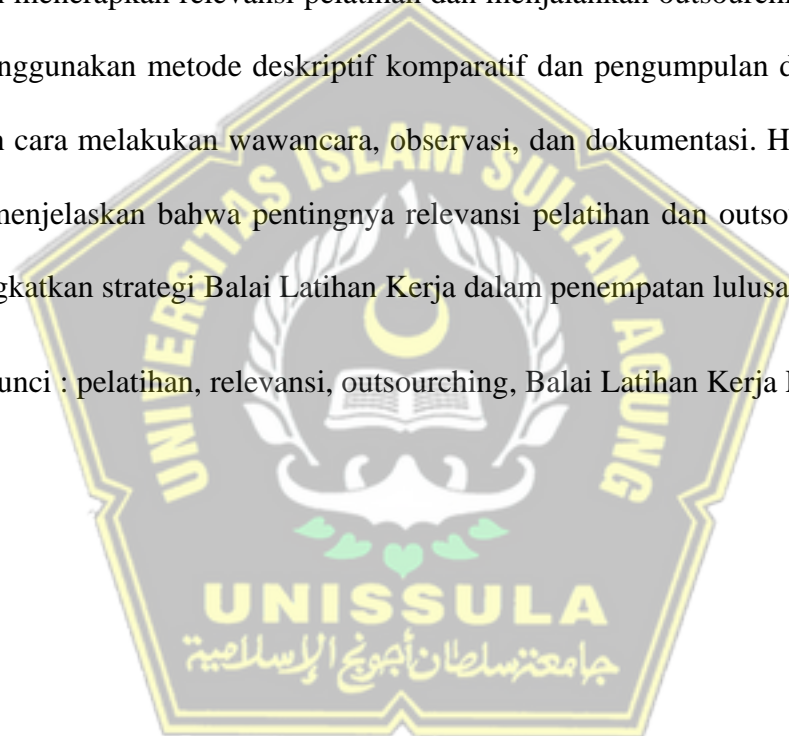
Keywords: training, relevance, outsourcing, Pati Vocational Training Center



ABSTRAK

Strategi Balai Latihan Kerja Pati dalam meningkatkan peran penempatan lulusan pelatihan (studi kasus pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pati). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi mengurangi jumlah lulusan pelatihan Balai Latihan Kerja Pati yang belum terdistribusi dalam dunia kerja dengan menerapkan relevansi pelatihan dan menjalankan outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif komparatif dan pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian telah menjelaskan bahwa pentingnya relevansi pelatihan dan outsourcing untuk meningkatkan strategi Balai Latihan Kerja dalam penempatan lulusan pelatihan.

Kata kunci : pelatihan, relevansi, outsourcing, Balai Latihan Kerja Pati



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullah Wabarokatuh

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan berkat nikmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan MB-KM yang berjudul “STRATEGI BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PERAN PENEMPATAN LULUSAN PELATIHAN (STUDI KASUS PADA BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA PATI)” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat Islam kearah yang lebih baik.

Laporan magang MB-KM ini digunakan sebagai pengganti skripsi guna untuk memenuhi persyaratan kelulusan S1 Manajemen. Adapun laporan ini disusun berdasarkan hasil magang di Dinas Tenaga Kerja Pati tanggal 14 Februari 2022 sampai dengan 18 Juni 2022.

Dalam pelaksanaan kegiatan magang sampai dengan penyusunan laporan ini, penulis menemukan beberapa kesulitan. Qadarullah atas berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat meyelesaikan laporan ini dengan baik, karena berkat semangat, bantuan, dukungan, dan kontribusi dari berbagai pihak. Maka penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

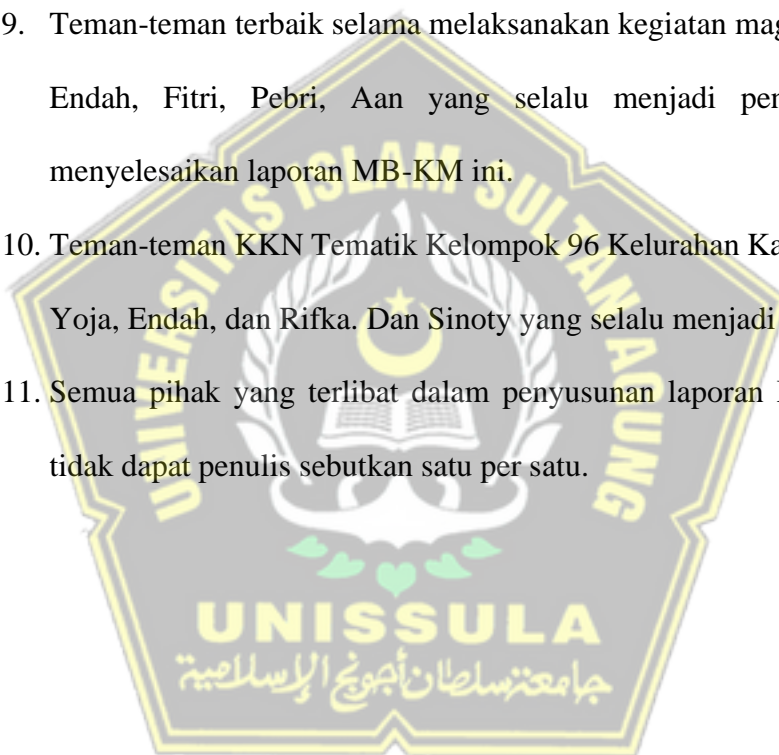
1. Ibu Prof. Dr. Hj. Wuryanti, MM. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan mengingatkan mahasiswa untuk selalu aktif dan rajin

dalam menyusun laporan MB-KM, serta bersedia meluangkan waktu untuk selalu membantu mahasiswa dalam menyelesaikan hasil laporan MB-KM.

2. Bapak Sri Mulyanto, S.H., M.M. selaku dosen supervisor kegiatan magang MB-KM di Dinas Tenaga Kerja Pati yang selalu menerima keluhan kesah dari penulis saat kegiatan magang dan memberikan bimbingan kepada penulis mulai dari awal bab sampai bab akhir.
3. Bapak Prof. Dr. Gunarto., S.H., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan.
4. Ibu Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang selalu membimbing mahasiswa untuk menjadi insan yang berkualitas dalam ilmu akademik maupun ilmu agama.
5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa memberikan arahan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa yang berkualitas.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga kepada penulis.
7. Orangtua tua tercinta Ibu Sukesti dan Bapak Warsono yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam menghadapi kehidupan ini, kakakku yang paling hebat Ahmad Bukhori yang senantiasa memberikan kenyamanan kepada adik serta mbak ipar tersayang Rosika

Diah Pratiwi yang selalu memberikan nasehat untuk menjadi wanita yang berprinsip dan mempunyai value dalam hidup.

8. Mbak Onik, Mbak Galih, Pak Yono, Pak Rus, Bu Ninik, Pak Gik, pak Sur serta seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Pati dan Balai Latihan Kerja yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
9. Teman-teman terbaik selama melaksanakan kegiatan magang MB-KM, Endah, Fitri, Pebri, Aan yang selalu menjadi pengingat untuk menyelesaikan laporan MB-KM ini.
10. Teman-teman KKN Tematik Kelompok 96 Kelurahan Kadilangu, Rara, Yoja, Endah, dan Rifka. Dan Sinoty yang selalu menjadi penghibur.
11. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan laporan MB-KM yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan MB-KM ini masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna untuk menjadi pembelajaran yang terbaik bagi penulis. Penulis berharap semoga laporan MB-KM ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak

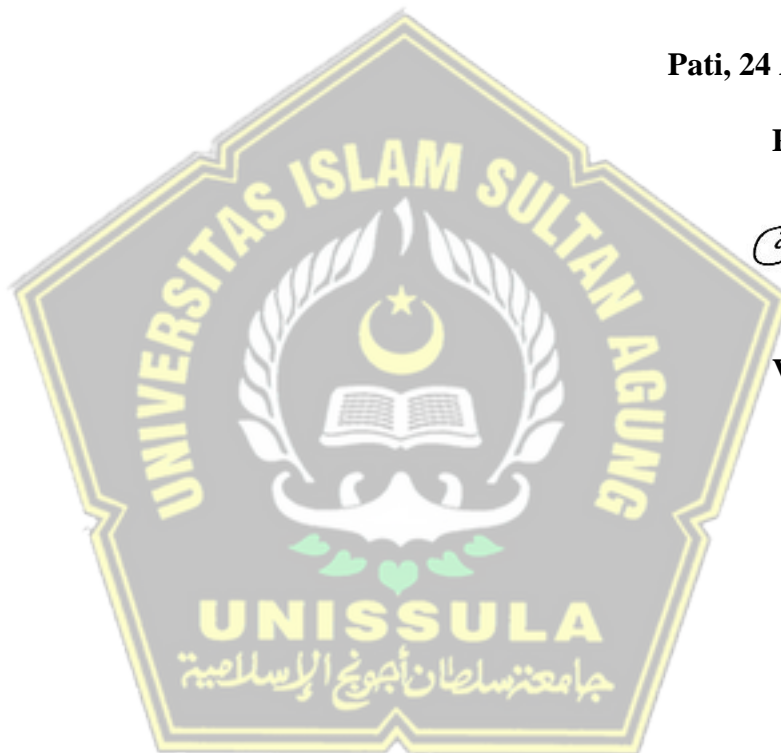
Wassalamualaikum Warohmatullah Wabarokatuh

Pati, 24 Agustus 2022

Penulis



Vivi Yulianti

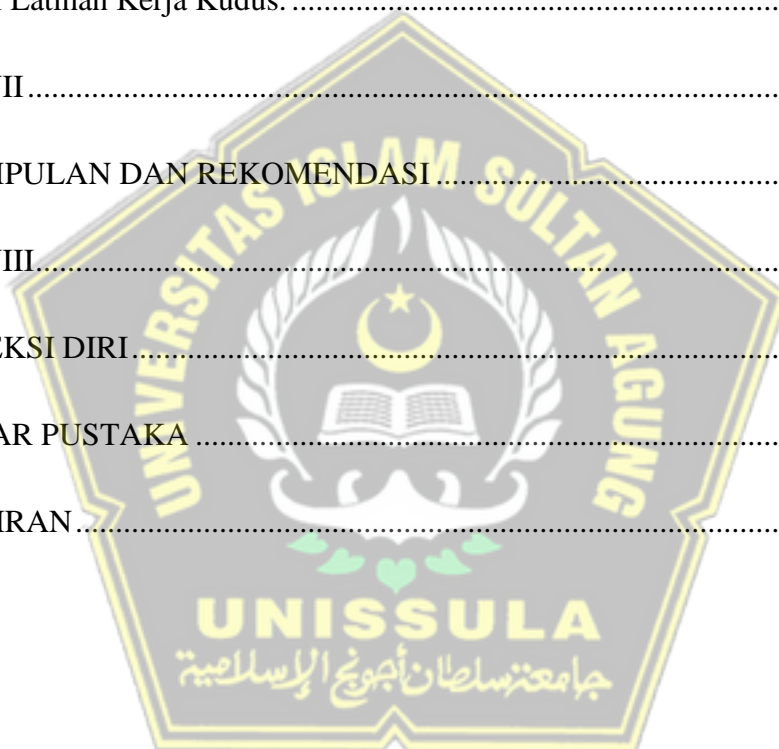


DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Magang.....	3
1.3 Sistematika Laporan	4
BAB II.....	6
PROFILE INSTANSI DAN AKTIFITAS MAGANG	6

2.1 Profile Instansi.....	6
2.1.1 Visi Misi dan Maklumat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pati.....	6
2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati.....	8
2.1.3 Struktur Bagan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati.....	14
2.2 Aktivitas Magang	17
 BAB III	 21
IDENTIFIKASI MASALAH.....	21
 BAB IV	 23
KAJIAN PUSTAKA.....	23
4.1 Strategi.....	23
4.2 Pelatihan	23
4.3 Mutasi Dan Promosi Jabatan	25
4.4 Relevansi	27
4.5 <i>Outsourcing</i>	28
 BAB V.....	 30
METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA	30
5.1 Metode Pengumpulan Data	30
5.2 Sumber data.....	31
5.3 Analisis Data	32
 BAB VI.....	 34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34

6.1	Analisis Permasalahan.....	34
6.2	Dampak yang Ditimbulkan.....	35
6.3	Analisis Masalah dengan Kajian Teori.....	36
6.4	Pembahasan dan Solusi untuk Memecahkan Masalah	38
6.5	Komparasi antara Penempatan Lulusan Balai Latihan Kerja Pati dengan Balai Latihan Kerja Kudus.	47
BAB VII.....		50
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		50
BAB VIII.....		54
REFLEKSI DIRI.....		54
DAFTAR PUSTAKA.....		58
LAMPIRAN.....		61



DAFTAR TABEL

Tabel 6. 1 Data Penempatan Lulusan Pelatihan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati.	35
Tabel 6.2 Data Program Pelatihan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati Tahun 2020 -2021	39
Tabel 6.3 Jumlah Lowongan Pekerjaan di kabupaten Pati yang Terpenuhi Menurut Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin Tahun 2020 - 2021.....	41
Tabel 6.4 Rekapitulasi Laporan Monitoring Alumni Pelatihan DBHCHT Tahun 2021 di UPTD BLK Kudus Per Juni 2022.....	48



DAFTAR GAMBAR

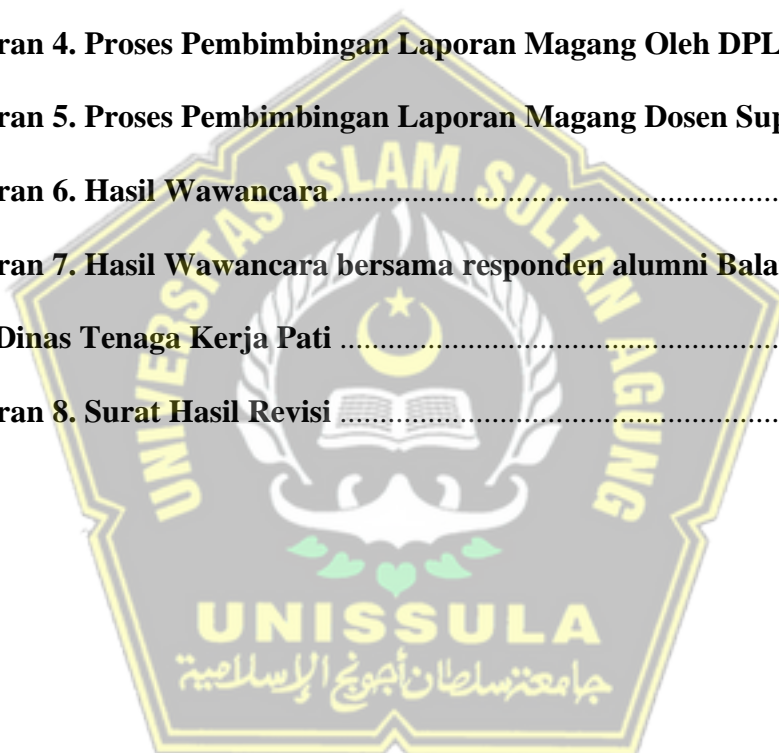
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati. 14

Gambar 2.2 Bagan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Pati..... 16



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas Peserta Magang MB-KM	61
Lampiran 2. Lampiran Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM	63
Lampiran 3. Catatan Harian (Logbook) Peserta Magang MB-KM	74
Lampiran 4. Proses Pembimbingan Laporan Magang Oleh DPL	98
Lampiran 5. Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Supervisor ..	100
Lampiran 6. Hasil Wawancara	102
Lampiran 7. Hasil Wawancara bersama responden alumni Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati	106
Lampiran 8. Surat Hasil Revisi	109



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap insan membutuhkan Pendidikan. Melalui Pendidikan, setiap insan akan mendapatkan pengetahuan keahlian, juga cara mempertimbangkan sesuatu dan menentukan kebijakan yang akan diambil. Bahkan, Pendidikan merupakan hal yang wajib dimiliki di era ketatnya persaingan di dunia industri dan dunia usaha. Sekarang ini, dibutuhkan lulusan yang siap kerja juga memiliki kemampuan dan keahlian yang profesional sesuai dengan bidangnya. Sama halnya dengan tujuan penciptaan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di setiap daerah yang bertujuan menciptakan lulusan atas SDM yang dapat bersaing, mempunyai keahlian, dan kompetensi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Namun, dalam realitanya lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dipusingkan dengan angkatan kerja yang kurang terserap dengan baik. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya lulusan yang dihasilkan di setiap tahunnya, tidak hanya berasal dari lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), tetapi juga berasal dari lulusan SMA/Sederajat.

Setiap tahun, Indonesia menghasilkan lulusan dari berbagai tingkatan. Namun, tidak semua lulusan terserap ke dalam dunia kerja secara keseluruhan. Hal ini menyebabkan banyaknya lulusan yang menjadi seorang pengangguran. Pada Februari 2021, total pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang. Menurut data BPS (Badan Pusat Statistik) penyumbang pengangguran tertinggi

di Indonesia pada tahun 2021 berasal dari alumni SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Pengangguran merupakan masalah sosial yang utama karena dapat memberikan akibat yang besar untuk seseorang yang menganggur yang tetap berjuang dengan penghasilan yang berkurang (Nova Rianda & Dosen Hukum Ekonomi Syariah STAIN Meulaboh, 2020). Menurut Sadono Sukirno (1994) pengangguran diartikan suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam Angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Franita, 2016) . Pengangguran menjadikan seseorang tidak mendapatkan pekerjaan sehingga mereka tidak mendapatkan penghasilan atau *income* untuk memenuhi kebutuhannya. Dari data BPS (Badan Pusat Statistik), tingkat pengangguran terbuka di daerah Pati meningkat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Di tahun 2018 tingkat pengangguran terbuka mencapai 3,67%, tahun 2019 sejumlah 3,74%, dan tahun 2020 mengalami tingkat pengangguran sebanyak 4,74%. Hal ini disebabkan tidak seimbangnya antara lulusan yang dihasilkan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia, dan juga belum terserapnya lulusan tahun yang lalu secara optimal tetapi setiap tahun mencetak lulusan baru, yang menyebabkan tumpang tindih persaingan di daerah Pati. Pengangguran tidak hanya menjadi tugas bagi negara saja, namun menjadi tugas bagi setiap elemen. Mengingat bahwa dampak yang ditimbulkan dari pengangguran ini mencakup dari segi ekonomi, segi sosial, segi mental, segi politik, dan segi keamanan. Maka diperlukan pendidikan yang dibarengi dengan *soft skill* dan *hard skill* untuk memperbaiki kualitas pada diri seseorang.

Salah satu cara pemerintah untuk menekan angka pengangguran yang ada di Pati yaitu dengan menyediakan BLK (Balai Latihan Kerja) guna meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) masyarakat kota Pati. Balai Latihan Kerja menyediakan beberapa pelatihan, kemudian memberikan sertifikasi, lalu menawarkan lulusan ke dalam dunia kerja, melalui seksi penta (penempatan tenaga kerja) dan seksi atau pegawai yang ada di BLK (Balai Latihan Kerja). Namun dalam melaksanakan tugasnya, BLK belum maksimal dalam melaksanakan tugas penempatan para lulusan. Jumlah lulusan yang dihasilkan tidak seluruhnya dapat terserap di dunia kerja. Masih perlunya strategi guna dalam mengantarkan alumni ke dunia kerja, dengan cara menyesuaikan pelatihan sesuai perkembangan zaman dan mempromosikan alumni ke suatu perusahaan, yang outputnya dapat mengurangi tingkat pengangguran di daerah Pati juga memperbaiki perekonomian yang ada di daerah Pati.

1.2 Tujuan Magang

Melalui kegiatan magang MB-KM ini mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan serta mendapatkan pengalaman maupun ilmu yang belum pernah didapatkan sebelumnya. Berikut beberapa tujuan magang, diantaranya;

- a. Meningkatkan efektivitas Balai Latihan Kerja dalam menempatkan alumninya ke tempat kerja.
- b. Meningkatkan proses berlangsungnya program Balai Latihan Kerja mulai dari pelatihan.

- c. Mengurangi tingkat pengangguran di daerah Pati melalui program BLK (Balai Latihan Kerja).
- d. Meningkatkan kualitas pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati.

1.3 Sistematika Laporan

Berikut merupakan sistematika dalam laporan magang MB-KM ini :

1. Bab 1 Pendahuluan

Pendahuluan berisi tentang latar belakang dan alasan-alasan mengapa penulis perlu mengangkat permasalahan ini, mendeskripsikan tujuan magang, serta sistematika dalam penulisan laporan magang.

2. Bab II Profile Instansi Dinas Tenaga Kerja

Yang berisi tentang profile instansi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Pati yang berupa visi misi Dinas Tenaga Kerja, maklumat pelayanan. Kemudian struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja beserta tugas-tugas tiap-tiap bagian, dan aktivitas magang yang dilakukan di instansi terkait.

3. Bab III Identifikasi Masalah

Memaparkan atau memberikan gambaran tentang permasalahan tentang penempatan alumni Balai Latihan Kerja Disnaker Pati.

4. Bab IV Kajian Pustaka

Menjelaskan tentang teori-teori yang didapatkan, dan teori yang berisi tentang cara mengatasi suatu permasalahan yang diangkat menjadi topik pembahasan.

5. Bab V Metoda Pengumpulan dan Analisis Data

Memaparkan tentang metode pengumpulan dan analisis data yang akan diambil.

6. Bab VI Analisis dan Pembahasan

Menjelaskan kembali secara singkat tentang permasalahan yang diambil dari tempat magang, serta menganalisis permasalahan tersebut dengan teori yang telah disebutkan.

7. Bab VII Kesimpulan dan Rekomendasi

Menguraikan kesimpulan dari permasalahan yang telah diambil, serta memberikan rekomendasi tentang hal apa saja yang perlu diperbaiki dari organisasi tempat magang dan program studi yang dirasakan sebagai kelemahan yang berkontribusi pada keterbatasan mahasiswa saat magang

8. Bab VIII Refleksi Diri

Mamberikan penjelasan tentang hal-hal positif yang diterima selama perkuliahan saat menjalankan magang, manfaat magang terhadap pengembangan soft-skills dan kekurangan soft-skills yang dimilikinya, manfaat magang terhadap pengembangan kognitif, serta menjelaskan kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang diperoleh saat melaksanakan magang.

BAB II

PROFILE INSTANSI DAN AKTIFITAS MAGANG

2.1 Profile Instansi

Dinas Tenaga Kerja Pati atau DISNAKER Pati adalah lembaga atau instansi pemerintah yang mendapatkan amanah dari walikota melalui sekretaris daerah untuk menjalankan beberapa tugas, diantaranya dalam urusan tenaga kerja dan transmigrasi.

Berikut profil lengkap untuk menemukan Disnaker :

- 
- a. Nama organisasi : Dinas Tenaga Kerja Pati
 - b. Lokasi : di Jl. Panglima Sudirman No. 17 Pati Kidul
Kecamatan Pati, Kabupaten Pati Jawa Tengah
 - c. Kode Pos : 59114
 - d. Nomor Telepon : (0295) 381471
 - e. Faxmile : (0295) 384750
 - f. Email : disnakerpati@gmail.com
 - g. Website : disnaker.patikab.go.id
 - h. Instagram : @infokerja_disnakerpati
 - i. Facebook : Info Kerja Disnaker Pati

2.1.1 Visi Misi dan Maklumat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pati

Visi Dinas Tenaga Kerja Pati

Terwujudnya manusia karya Kabupaten Pati

Misi Dinas Tenaga Kerja

1. Meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan kesempatan kerja
2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan hubungan industri yang harmonis
3. Memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan social
4. Meningkatkan kemampuan organisasi menuju pelayanan prima

Maklumat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pati

Pimpinan dan Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati bertekad kuat untuk selalu:

1. Memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat dan pihak terkait lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan pelanggan.
3. Meningkatkan peran teknologi informasi yang handal dan terjangkau dalam memberikan peningkatan kinerja pelayanan yang bermutu.
4. Melakukan perbaikan berkesinambungan dalam pelayanan, pemenuhan sumberdaya, dan system manajemen mutu yang diterapkan untuk mencapai kepuasan pelanggan dan pihak lain yang terkait.

2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati sesuai dengan Peraturan Bupati Pati Nomor 60 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja pasal 5. Berikut merupakan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja :

1. Kepala Dinas

Yang mempunyai tugas :

- Melaksanakan koordinasi secara vertikal maupun horizontal untuk koordinasi dan kemudahan dalam pelaksanaan tugas.
- Membuat kebijakan teknis dan mengkoordinasikan pelaksanaan dalam hal Urusan Pemerintahan dalam Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Mengevaluasi dan menilai prestasi kerja bawahan dalam menunjang peningkatan karir.
- Menyampaikan implementasi program dan kegiatan urusan pemerintah daerah dalam hal tenaga kerja dan transmigrasi secara verbal yang berupa lisan atau tulisan.

2. Sekretariat, terdiri dari :

a. Subbagian program dan keuangan

Mempunyai tugas :

- Merancang dan mengkonsep program, rencana kerja dan aktivitas yang sesuai dengan program kerja tahun

lalu yang digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan program kerja

- Membuat penyusunan rencana belanja Dinas berdasarkan alokasi dana dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD)
- Melaksanakan penyusunan belanja tidak langsung, belanja langsung, dan pendapatan sesuai dengan petunjuk teknis kegiatan.
- Mengelola keuangan, verifikasi, pembukuan, dan akuntansi sesuai dengan petunjuk dan pedoman yang telah ditentukan.

b. Subbagian umum dan kepegawaian

Deskripsi tugas :

- Mengendalikan pelaksanaan surat menyurat dan mengarsipkan dokumen Dinas.
- Merencanakan pelaksanaan, perancangan, penyediaan dan perlindungan infrastruktur dan pelaporan jika diperlukan.
- Melaksanakan penyusunan administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan.

- Melaksanakan pelayanan urusan hukum, hubungan masyarakat, dan organisasi untuk kelancaran komunikasi dan informasi dinas.

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri dari :

a. Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta

Memiliki rincian tugas, diantaranya :

- Membuat planning pelaksanaan sosialisasi regulasi Bidang Pelatihan Kerja.
- Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja berdasarkan perangkat untuk mendorong mutu SDM lembaga pelatihan kerja swasta.

b. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja

Rincian tugas :

- Menyusun bahan kebijakan teknis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan tinjauan pimpinan.
- Melakukan kesiapan promosi.
- Melaksanakan ketersediaan SDM bidang konsultasi produktivitas.
- Melakukan kesiapan dalam mempersiapkan alat teknik.

4. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja, terdiri dari :

a. Seksi Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas :

- Melaksanakan penyediaan SDM, sarana dan prasarana, melaksanakan peninjauan dan evaluasi sesuai dengan aturan untuk menyebarluaskan pelaksanaan informasi berupa syarat dan cara bekerja ke luar negeri kepada masyarakat.
- Mengadakan pelayanan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia mulai dari kelengkapan dokumen ketenagakerjaan, penandatanganan perjanjian kerja, penyelesaian permasalahan TKI Pra dan Purna Penempatan, pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- Penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing.
- Melaksanakan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- Melaksanakan pelaksanaan transmigrasi.

b. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas :

- Melakukan pembinaan, pemberdayaan, fasilitasi pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela, Tenaga Kerja Pemula Mandiri Profesional, dan Tenaga Kerja Muda Terdidik.
- Melakukan pembinaan penganggur, setengah penganggur dan masyarakat miskin berdasarkan pedoman melalui padat karya.
- Menciptakan lapangan pekerjaan baru melalui pengembangan kewirausahaan.

5. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :

a. Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial, mempunyai tugas :

- Melakukan kegiatan penciptaan dan pembinaan kelembagaan perusahaan.
- Melayani prosedur permohonan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- Melakukan deteksi dini keresahan hubungan industrial seperti mogok kerja dan penutupan perusahaan.

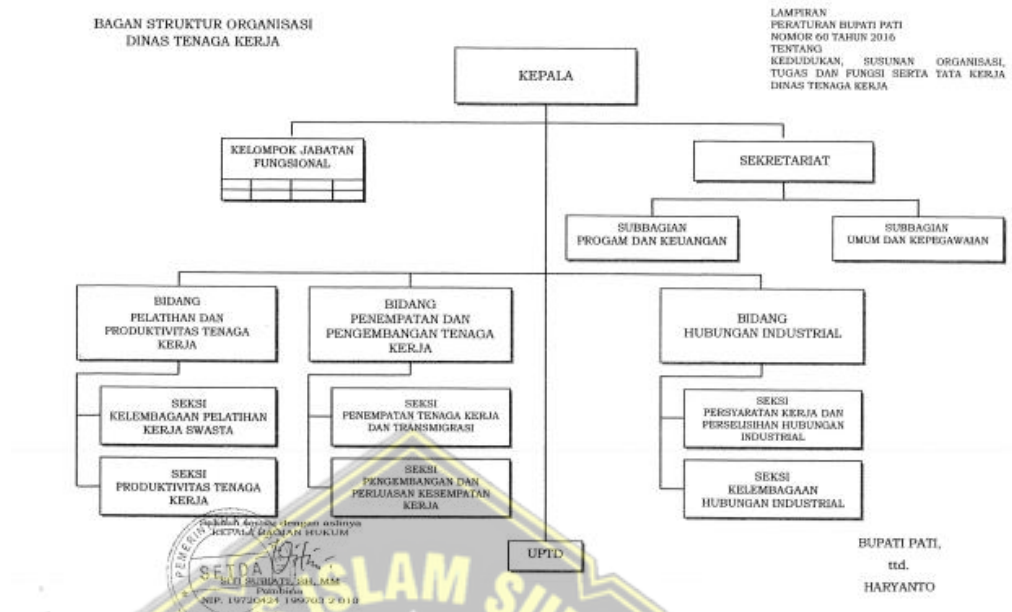
b. Seksi kelembagaan Hubungan Industrial

- Melakukan fasilitas pembentukan dan peningkatan fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit.
- Melakukan sidang Lembaga Kerjasama Tripartit.
- Melakukan pencatatan dan koordinasi Serikat Pekerja/Buruh.
- Melakukan sidang Dewan Pengupahan Kabupaten, dan memproses usulan upah minimum.
- Melakukan evaluasi Tunjangan Hari Raya Keagamaan agar pekerja memperoleh hak-haknya.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga kerja fungsional wajib mengaplikasikan dasar-dasar koordinasi, integrasi dan penyelarasan baik dalam lingkungan maupun antar satuan organisasi.

7. Unit Pelaksana Teknis Daerah



Sumber : Salinan Peraturan Bupati Pati Nomor 60 Tahun 2016

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati.

Dinas Tenaga Kerja Pati, mempunyai struktur organisasi seperti bagan di atas. Dinas merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintah Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi yang Kepala Dinas sebagai pemimpin yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1.3 Struktur Bagan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai

Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati.

Susunan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Pati sesuai dengan Peraturan Bupati Pati. Berikut merupakan susunan UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja :

1. Kepala

Mempunyai tugas, diantaranya :

- Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya untuk melakukan tugas berdasarkan jabatannya.
- Melaksanakan koordinasi dengan dinas terkait untuk kelancaran suatu organisasi.
- Melaksanakan program pelatihan tenaga kerja.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Balai Latihan Kerja

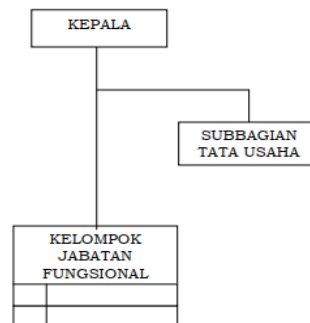
2. Subbagian Tata Usaha

Mempunyai tugas, diantaranya :

- Melaksanakan kegiatan program dan keuangan sesuai petunjuk teknis dan prosedur.
- Melakukan kegiatan umum dan kepegawaian.
- Melaporkan pelaksanaan program, dan kegiatan bidang kesekretariatan kepada atasan.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

BAGAN ORGANISASI
UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA
PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI



BUPATI PATI,
Ttd.
HARYANTO

Sumber : Salinan Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017

Gambar 2.2 Bagan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Pati.

UPTD Balai Latihan Kerja, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan bidang Urusan Pemerintahan atau penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja yang diselenggarakan. UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang bersifat teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan peningkatan unit kompetensi kerja. Tugas pokok UPTD Balai Latihan Kerja ialah :

- a. Penyusunan rencana program pelatihan, sertifikasi dan penempatan lulusan pelatihan.

- b. Pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat serta pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU) atau Unit Mobil Keliling.
- c. Melaksanakan uji ketrampilan dan uji kompetensi.
- d. Memberikan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan UPTD Balai Latihan Kerja.
- e. Pelaksanaan pengadministrasian pelatihan kerja.

2.2 Aktivitas Magang

Selama menjalani kegiatan magang MB-KM ini, penulis mengikuti dan menjalankan tugas dari berbagai bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Pati, diantaranya : Sekretariat Bidang Umum dan Kepegawaian, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial, Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga kerja, dan UPTD BLK (Balai Latihan Kerja) Disnaker Pati. Hari kerja dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dengan waktu masuk pada pukul 07.15 dan jam pulang bagi peserta magang jam 13.00 WIB.

Namun, pada saat bulan *Ramadhan*, hari kerja Senin – Kamis pukul 08.00 – 13.00 WIB, hari Jumat pukul 08.00 – 11.15 WIB, dan hari Sabtu 08.00 – 13.00 WIB.

Dinas Tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya mempunyai 10 budaya malu, diantaranya :

1. Terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya
2. Tidak masuk kerja tanpa alasan

3. Sering minta izin tidak masuk kerja
4. Tidak ikut apel
5. Sering meninggalkan kantor tanpa alasan
6. Bekerja tidak terprogram
7. Bekerja tanpa tanggung jawab
8. Pekerjaan terbengkalai
9. Tidak memakai pakaian dinas
10. Tidak bertatakrama

Dan juga Dinas Tenaga Kerja mempunyai Gerakan DISIPLIN;

- a. D : Datang tepat waktu
- b. I : Isi daftar hadir
- c. S : Siap materi
- d. I : Isi kegiatan
- e. P : Patuhi peraturan
- f. L : Laporan pada atasan
- g. I : Instruksi dilaksanakan
- h. N : Norma dilaksanakan

Berikut rincian kegiatan yang dilakukan selama magang ;

- a. Bidang Sekretariat dan Umum, menjalankan tugas :
 - Pengarsipan data Umum dan Kepegawaian mulai dari tahun 2001 – 2020.

- Membantu ketua Sekretariat Umum dan Kepegawaian dalam memperbaiki penulisan penetapan standar pelayanan pada pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah Kabupaten Pati, memperbaiki penulisan Standar Pelayanan Ungkep (Umum dan Kepegawaian).
 - Ikut serta dalam penulisan notulen rapat skruktural dan kemudian mencetaknya, surat keputusan penetapan Standar Pelayanan pada subbagian Umum dan Kepegawaian.
 - Membuat notulensi rapat yang berisi tentang catatan-catatan penting ke dalam bentuk file *Microsoft Word*.
- b. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- Mengikuti kegiatan yang diadakan oleh bidang Pelatihan dan Produktivitas yaitu kegiatan Pelatihan Kewirausahaan Baru Produktif yang berlangsung selama 3 hari, mulai dari jam 07.00 – 13.00 WIB.
 - Melengkapi data tentang Dinas Tenaga Kerja di Sisnaker dan memantau beberapa LPKS yang sudah mendaftar di Sisnaker.
 - Membantu verifikasi LPK di website OSS (Online Single Submission) dan mencetak serta menggandakan bukti verifikasi.
- c. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja
- Penulis ikut serta dalam melaksanakan sosialisasi dalam rangka prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di desa Agungmulyo.

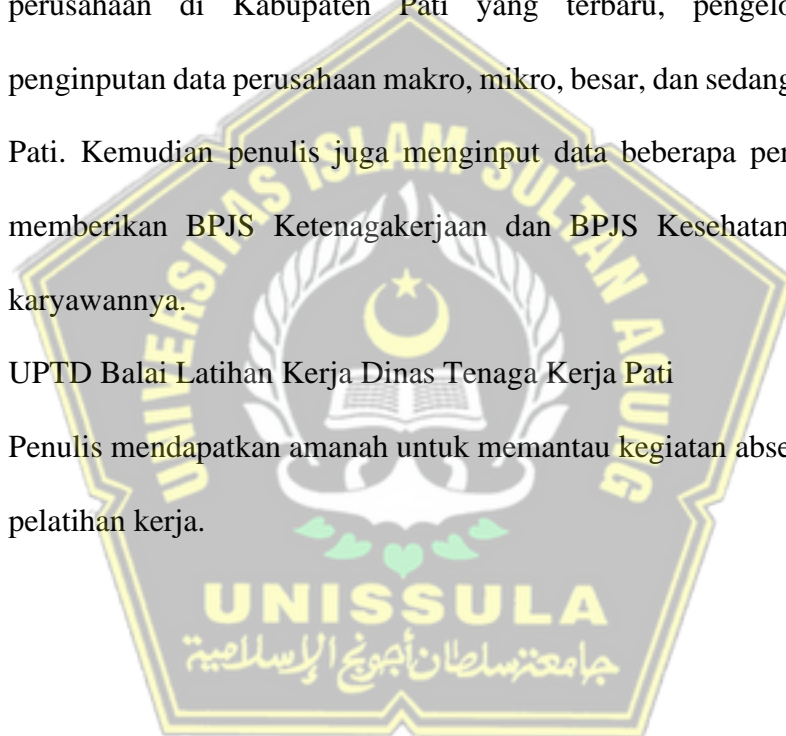
- Penulis membantu calon pencari kerja dalam membuat AK-1 atau kartu kuning di laman website kemnaker secara online dan mencetaknya, kemudian memberikan legalisasi.

d. Bidang Hubungan Industrial

Di bidang ini, penulis diberikan tanggungjawab untuk memilah beberapa data perusahaan yang tidak memenuhi kriteria, memperbarui data perusahaan di Kabupaten Pati yang terbaru, pengelompokan dan penginputan data perusahaan makro, mikro, besar, dan sedang di Kabupaten Pati. Kemudian penulis juga menginput data beberapa perusahaan yang memberikan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan kepada para karyawannya.

e. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati

Penulis mendapatkan amanah untuk memantau kegiatan absensi para siswa pelatihan kerja.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

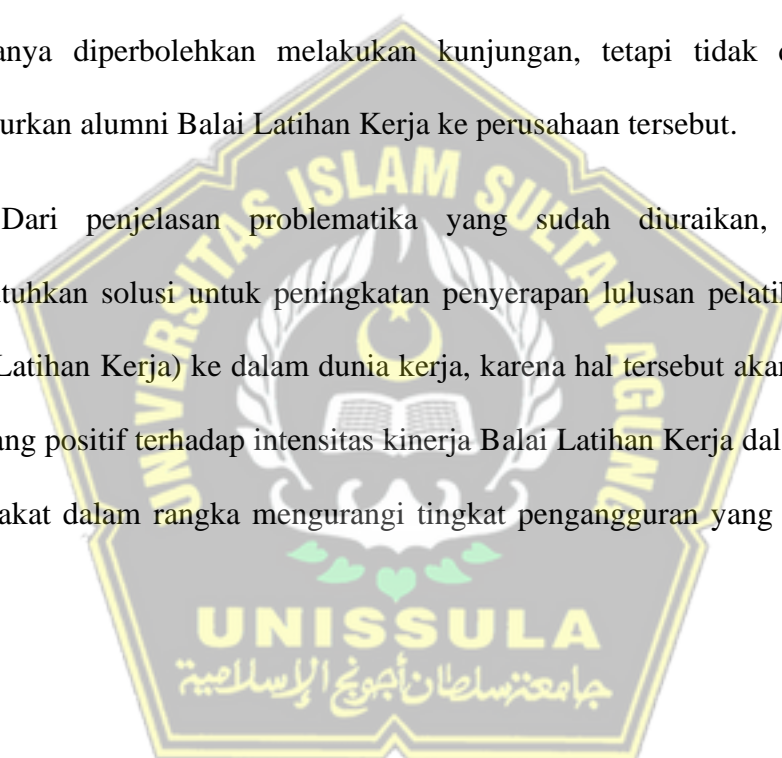
Unit Pelaksana Teknik Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Pati merupakan organisasi yang menyediakan wadah atau tempat bagi seseorang guna untuk mendapatkan keahlian dan ketrampilan yang menunjang bekal masuk kerja tanpa dipungut biaya. Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tugas, diantaranya menyusun rencana program pelatihan, sertifikasi, dan penempatan lulusan pelatihan. Namun, dalam menjalankan tugas, BLK (Balai Latihan Kerja) kurang maksimal dalam pelaksanaan tugas penempatan lulusan pelatihan. Masih banyak lulusan yang belum mendapatkan kerja, atau belum terdistribusikan dengan tempat kerja secara optimal. Pada tahun 2021, tenaga kerja yang terserap hanya 33,87% dari 100%. Memang benar, beberapa lulusan BLK (Balai Latihan Kerja) sudah ada yang terserap dalam dunia kerja, tetapi jumlah perbandingan antara lulusan yang sudah berwirausaha dan lulusan yang bekerja atau ikut perusahaan, tidak selaras dengan total lulusan yang dihasilkan setiap tahunnya. Beberapa faktor yang menyebabkan program penempatan lulusan pelatihan dalam kategori lemah, diantaranya :

1. Beberapa pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja masih tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia industry.
2. Kurangnya penawaran yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dalam membantu para lulusan pelatihan masuk dalam dunia perusahaan.

Hal tersebut menjadi perhatian khusus, karena untuk menemukan solusi terbaik dalam menyelesaikan permasalahan penempatan lulusan pelatihan dan juga untuk meningkatkan kualitas Balai Latihan Kerja dalam menjalankan tugas penempatan lulusan pelatihan.

Lingkarjateng.id mempublish berita tentang perusahaan besar enggan merekrut lulusan dari BLK (Balai Latihan Kerja) Pati. BLK (Balai Latihan Kerja) Pati hanya diperbolehkan melakukan kunjungan, tetapi tidak dengan untuk menyalurkan alumni Balai Latihan Kerja ke perusahaan tersebut.

Dari penjelasan problematika yang sudah diuraikan, hal tersebut membutuhkan solusi untuk peningkatan penyerapan lulusan pelatihan dari BLK (Balai Latihan Kerja) ke dalam dunia kerja, karena hal tersebut akan memberikan hasil yang positif terhadap intensitas kinerja Balai Latihan Kerja dalam membantu masyarakat dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran yang ada di daerah Pati.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Strategi

a. Pengertian Strategi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “strategi merupakan ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa (-bangsa) untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam perang dan damai. Strategi adalah rencana jangka panjang yang dibuat perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan akhir perusahaan. Menurut Sukristono (1995) strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai (Abd Rahman Rahim & Radjab, 2017). Jadi arti dari strategi merupakan suatu perencanaan yang disusun untuk mengantarkan suatu organisasi atau perusahaan pada suatu tujuan tertentu dalam jangka panjang.

4.2 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu bagian penting dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia pada suatu institusi. Menurut Walter Dick (2009) pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu

peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya. Menurut Smith dan Ragan (2008) program pelatihan dapat dimaknai sebagai pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh ketrampilan spesifik yang dapat segera digunakan (Pribadi, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan upaya seseorang untuk mendapatkan ketrampilan, ilmu pengetahuan dan cara yang dapat digunakan dengan cepat untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Tahapan Pelatihan

Dalam buku Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan, pelatihan dibagi menjadi 3 tahapan *integrative*, diantaranya *assessment phase*, *implementation phase*, dan *evaluation phase* (Kurniadi & Irianto, 2007).

1. Assessment phase

Tahap yang paling *crucial* untuk menetapkan keperluan yang harus disarankan dalam pelatihan, termasuk format pelatihan, dan rencana pelatihan yang diterapkan atau dilaksanakan kedepannya.

2. Implementation Phase

Tahapan ini, menerapkan semua keputusan pelatihan yang diperoleh dari tahap pertama. Pada tahap ini, seorang manajer membuat strategi tentang pelatihan secara *procedural* yang akan dilakukan. Strategi ini berisi tentang persoalan yang berhubungan dengan isi dan proses pelatihan, penetapan lokasi, waktu, pelatih, dan seterusnya.

3. *Evaluation Phase*

Tahapan ini untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditetapkan. Maka, tugas manajer pada tahap ini ialah dengan mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap efektifitas pelatihan dapat dicapai.

4.3 Mutasi Dan Promosi Jabatan

a. Pengertian Mutasi dan Promosi

Mutasi merupakan kegiatan pemindahan yang dilakukan suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap sederajat atau setingkat. Sedangkan promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Maka, mutasi dan promosi adalah kegiatan rutin perusahaan untuk pengembangan karir karyawan guna mewujudkan prinsip “the right man in the right place” yang berarti “orang yang tepat pada tempat yang tepat” (Ritonga, 2006).

b. Promosi Jabatan

1) Pengertian Promosi Jabatan

Promosi ialah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja seorang karyawan. Artinya, untuk mengangkat seorang pegawai dari suatu jabatan atau jabatan yang sebelumnya dipegang ke jabatan atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang lebih besar

serta untuk menerima kompensasi berupa upah maupun kenaikan status (Milenia et al., 2022).

Promosi adalah peluang untuk tumbuh dan berkembang yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik atau bekerja lebih keras dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan promosi memastikan bahwa karyawan merasa kinerja mereka dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui oleh manajemen, meningkatkan kinerja mereka, dan meningkatkan tingkat retensi (loyalitas) mereka dapat ditingkatkan (Damanhuri, 2021).

2) Jenis-Jenis Promosi

Jenis promosi menurut Hasibuan (2010) :

- Promosi Sementara (Temporary Promotion), yaitu seorang karyawan dinaikkan jabatan untuk sementara karena ada jabatan kosong yang harus diisi, tetapi jikalau sudah ada yang mengisi kembali, maka itu akan diturunkan ke posisi sebelumnya.
- Promosi Permanen, yaitu kenaikan pangkat seseorang dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang stabil, tetap, berwibawa, tanggung jawab, dan bergaji tinggi.
- Promosi kecil, dibutuhkan ketrampilan khusus bagi karyawan untuk kemajuan karyawan dari posisi yang tidak sulit untuk dipindahkan ke posisi sulit.

- Promosi kering, dimana seorang pegawai diangkat dari jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dengan kenaikan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab, tetapi tanpa kenaikan gaji (Milenia et al., 2022).

3) Syarat-Syarat Promosi

Syarat-syarat yang diperlukan dalam promosi, diantaranya:

- Pengalaman.
Pengalaman yang diperoleh seseorang kerap kali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, dikarenakan pengalaman yang lebih banyak diharapkan dapat memberikan ide, ataupun masukan yang terbaik.
- Tingkat Pendidikan
- Loyalitas dan Tanggung Jawab, yang diharapkan loyalitas yang kuat dapat memberikan tanggung jawab yang lebih besar.
- Kejujuran
- Kerjasama
- Kompetensi

4.4 Relevansi

a. Pengertian Relevansi

Menurut KBBI (Kamus Besar bahasa Indonesia), relevansi mempunyai arti hubungan; kaitan. Menurut Sukmadinata (2007) relevansi terbentuk dari relevansi eksternal dan relevansi internal. Relevansi internal ialah tersedianya keselarasan, kecocokan, dan konsistensi antar tiap bagian yang terdiri dari

tujuan, isi, cara penyampaian dan evaluasi. Sebaliknya, relevansi eksternal merupakan kecocokan dengan tuntutan, kebutuhan, dan kemajuan dalam masyarakat (Sukmadinata, 2007).

Jadi, relevansi merupakan hubungan yang selaras dengan kebutuhan masyarakat yang telah dirancang sesuai dengan perkembangan atau tuntutan hidup dalam masyarakat.

4.5 Outsourcing

a. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing diatur dalam pasal 64,65, dan 66 UU No.13 Tahun 2003 sangat crucial, outsourcing dideskripsikan seperti pemberian beberapa pekerjaan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada organisasi atau perusahaan lain yang dilaksanakan dengan perjanjian secara tertulis, melalui dua langkah, berupa perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

b. Tujuan *Outsourcing*

Tujuan diadakan *outsourcing*, antara lain:

- Mengembangkan kemitraan usaha. Diharapkan dengan adanya kemitraan ini, dapat memberikan persamaan kesejahteraan masyarakat terutama didaerah urban.

- Menyongsong adanya pendidikan dan alih teknologi dalam hal bidang industry dan manajemen pengelolaan pabrik. Sehingga, dikemudian hari diharapkan dapat memangkas sentralisasi kegiatan industry di perkotaan menjadi lebih meluas ke daerah-daerah (Budiarta, 2016).



BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Metode Pengumpulan Data

Pada bagian metode pengumpulan data, penulis melakukan kegiatan guna untuk memperoleh suatu *output* yang berupa informasi yang akan dibutuhkan penulis dalam meraih suatu tujuan penelitian.

Penulis mengambil objek penelitian pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati yang berlokasi di Jalan Banyu Urip, Gebyaran, Sukoharjo, Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati. Dalam penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja ini, penulis menggunakan 2 cara dalam mengumpulkan data, diantaranya

1. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab dengan narasumber atau informan secara langsung yaitu ketua UPTD Balai Latihan Kerja. Kedudukan narasumber sangat diperlukan perannya, guna untuk menjadi sumber data penelitian. Kegiatan wawancara ini, bertujuan untuk menggali data-data yang mendukung dan mendapatkan data yang tepat dan akurat.

2. Dokumentasi

Penulis dalam pengumpulan data dengan cara melihat dokumen yang berupa data-data yang terkait. Kegiatan dalam menelaah isi dari dokumen diartikan sebagai *content analysis*, karena dalam melakukan kegiatan ini peneliti tidak hanya menulis point-point penting yang tersurat dalam

dokumen, juga dapat memahami arti yang tersirat dalam dokumen secara teliti, kritis, dan hati-hati.

Dokumen digunakan sebagai sumber data dalam penelitian yang berguna untuk memperkuat bukti, karena dokumen yang dapat mendukung informasi dari sumber-sumber yang lain dapat memberikan rincian secara lengkap dan detail. Berikut jenis-jenis dokumen:

- (1) Dokumen pribadi, contohnya foto, video, *diary book*, film, biografi tokoh, dan lain sebagainya
- (2) Dokumen resmi, contohnya rancangan peraturan kebijakan, notulensi rapat, surat keputusan, akte, ijazah, dan lain sebagainya.

3. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan secara sistematis dari aktivitas manusia dalam menjalankan kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta.

(Hasanah, 2017)

5.2 Sumber data

Berikut sumber data yang akan digunakan oleh penulis:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dalam bentuk lisan yang berasal dari sumber aslinya atau informan. Informan ini kedudukan dan kemampuannya disangka mampu memberi penjelasan masalah yang dijadikan obyek penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang berbentuk tertulis dari berbagai sumber yang berhubungan tentang topik yang diambil. Sumber data sekunder berupa buku-buku, dokumen-dokumen, internet, dan media cetak (Wekke, 2019).

5.3 Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk mencari dan menyusun secara terstruktur hasil penelitian, wawancara, dan lainnya yang berguna dalam menambah persepsi penulis tentang problem yang dikaji dan mempersembahkan sebagai eksperimen untuk banyak orang. Namun, walaupun untuk menambah persepsi tersebut, analisis harus diteruskan dengan berusaha mencari makna ataupun arti (Uin & Banjarmasin, 2018).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diambil dengan melakukan wawancara yang bertujuan supaya memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya. Analisis kualitatif bertujuan untuk memperoleh hasil yang tepat tentang masalah-masalah manusia dan sosial, tidak hanya menjelaskan bagian luar dari sebuah realita yang ada (Rijal Fadli, 2021).

Penulis juga menggunakan penelitian deskriptif dalam mendapatkan solusi permasalahan yang diangkat. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berupaya memaparkan dan memberikan arti suatu objek yang sesuai dengan kebenarannya. Data yang dilaporkan ialah data yang didapatkan

peneliti sesuai dengan kejadian yang sedang berlangsung (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018).

Penelitian komparatif merupakan penelitian yang mempunyai sifat membandingkan. Variable tetap sama dengan penelitian variable mandiri, namun sampel yang digunakan lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda (Anggara, 2015).



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Analisis Permasalahan

Balai Latihan Kerja merupakan suatu organisasi pemerintah yang diperuntukkan untuk masyarakat di daerah sekitar, guna untuk menambah ketrampilan dan menyiapkan diri seseorang dalam masuk dunia kerja. Dalam menjalankan tugasnya yang ketiga, yaitu menempatkan lulusan pelatihan, penulis mengamati bahwa Balai Latihan kerja Dinas Tenaga Kerja Pati belum secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Masih banyaknya lulusan yang belum terdistribusi ke tempat kerja maupun mendirikan suatu usaha sendiri atau berwirausaha. Dari data yang penulis dapatkan, lulusan tahun 2020 yang dihasilkan sejumlah 480 siswa, tetapi yang terserap dalam dunia kerja hanya 45,41%. Kemudian pada tahun 2021, Balai Latihan Kerja menghasilkan lulusan sejumlah 496 orang dengan daya serap lulusan sejumlah 33,87%. Dari tahun 2020 menuju ke tahun 2021 mengalami kemunduran. Hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor penyebab, diantaranya :

1. Beberapa pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat di daerah Pati atau kebutuhan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri),
2. Serta kurangnya penawaran yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Pati.

Apabila permasalahan ini tidak mendapat perhatian dari pihak Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati, semakin banyak lulusan yang dihasilkan namun keahlian

tidak sesuai dengan kondisi lapangan pekerjaan yang tersedia. Maka dibutuhkan strategi yang dapat memberikan nilai positif bagi Balai Latihan Kerja Pati maupun bagi lulusan yang dihasilkan. Berikut merupakan data penempatan lulusan Balai Latihan Kerja Pati pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 6. 1 Data Penempatan Lulusan Pelatihan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati.

Tahun	Jumlah Lulusan	Keputusan		Persentase
		Kerja	Mandiri	
2020	480	39	179	45.41%
2021	496	49	138	33.87%

Sumber : Data Laporan Penempatan Lulusan Balai Latihan Kerja Disnaker Pati tahun 2020 - 2021

6.2 Dampak yang Ditimbulkan

Akibat masih minimnya lulusan pelatihan yang terdistribusi dalam dunia kerja, hal tersebut menimbulkan dampak yang kurang baik bagi kualitas yang diberikan dari Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati, berupa tidak seimbang antara visi “Terwujudnya Manusia Karya Kabupaten Pati” dan misi Dinas Tenaga Kerja pada point nomor satu tentang “Meningkatkan Kualitas Hidup Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja” dengan realita di lapangan serta tidak ada pandangan akan kemajuan untuk suatu organisasi Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati.

6.3 Analisis Masalah dengan Kajian Teori

Untuk mendapatkan solusi yang terbaik untuk memecahkan masalah di Balai Latihan Kerja Pati, maka dibutuhkan analisis dengan teori yang sesuai. Analisis permasalahan dengan kajian teori akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati menyediakan beberapa pelatihan. Namun, beberapa pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati masih kurang selaras dengan keperluan dunia kerja dan dunia industri. Pelatihan seharusnya memegang peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap dalam menghadapi dunia kerja. Tetapi yang sering ditemui banyak lowongan pekerjaan yang masih belum terisi dikarenakan kualifikasi yang diminta oleh pihak perusahaan atau organisasi tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon pelamar kerja. Pelatihan yang disediakan ini tidak lepas dari penerapan teori relevansi. Menurut Sukmadinata (2007) relevansi terbentuk dari relevansi eksternal dan relevansi internal. Relevansi internal ialah tersedianya keselarasan, kecocokan, dan konsistensi antar tiap bagian yang terdiri dari tujuan, isi, proses penyampaian dan evaluasi. Sedangkan relevansi eksternal merupakan kecocokan dengan tuntutan, kebutuhan, dan kemajuan dalam masyarakat (Sukmadinata, 2007). Dengan adanya relevansi pelatihan, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang dapat membantu calon lulusan Balai Latihan Kerja Pati mudah dalam memasuki dunia kerja.
2. Kurangnya penawaran yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Pati dalam membantu lulusan dalam memasuki dunia kerja baik yang memutuskan

untuk berwirausaha maupun bekerja di perusahaan atau organisasi. Balai Latihan Kerja Pati menerima peserta pelatihan dari perusahaan dan masyarakat Pati yang berkeinginan untuk menambah keahlian.

Balai Latihan Kerja menerima peserta pelatihan yang berasal dari suatu perusahaan karena Balai Latihan Kerja mendukung peningkatan kualitas hidup tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung teori dari mutasi dan promosi jabatan. Menurut teori, mutasi merupakan kegiatan pemindahan yang dilakukan suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap sederajat atau setingkat. Sedangkan promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Maka, mutasi dan promosi merupakan kegiatan rutin perusahaan untuk pengembangan karier karyawan guna mewujudkan prinsip "*the right man in the right place*" yang berarti "orang yang tepat pada tempat yang tepat" (Ritonga, 2006)

Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati juga melatih masyarakat Pati yang berkeinginan untuk menambah keahlian yang akan bermanfaat untuk masuk dunia kerja dan sesuai dengan tugas Balai Latihan Kerja yaitu menyalurkan lulusan dalam dunia kerja. Namun, permasalahan bagi lulusan ini, masih banyak yang belum terdistribusi dalam dunia kerja maupun berwirausaha. Permasalahan tersebut membutuhkan teori *outsourcing* untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. *Outsourcing* dideskripsikan seperti pemberian beberapa pekerjaan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada organisasi atau perusahaan lain yang dilaksanakan

dengan perjanjian secara tertulis, melalui dua langkah, berupa perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (Budiarta, 2016). Teori *outsourcing* ini sangat dibutuhkan Balai Latihan Kerja. Disamping untuk mengurangi banyaknya lulusan yang belum terserap dalam dunia kerja, adanya *outsourcing* ini akan meningkatkan semangat bagi para peserta pelatihan, sehingga ketika teori *outsourcing* diadakan mereka akan bersungguh-sungguh mengikuti pelatihan yang diberikan oleh para mentor. Lalu, ketika mereka sudah menjadi lulusan, mereka mempunyai fokus untuk melanjutkan kerja atau berwirausaha dan juga memberikan kepuasan diri pada lulusan maupun calon tempat kerja yang akan diikuti oleh lulusan dari Balai Latihan Kerja.

6.4 Pembahasan dan Solusi untuk Memecahkan Masalah

1. Permasalahan yang pertama tentang kesesuaian pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja.

Dalam menjalankan tugasnya, Balai Latihan Kerja Pati menyediakan 15 jenis pelatihan. Dari ke 15 jenis pelatihan tidak setiap tahapnya menerima peserta pelatihan, dikarenakan adanya keterbatasan dari pihak pelatih atau instruktur. Setiap pelatihan mempunyai durasi pelatihan yang berbeda, umumnya kurang lebih satu bulanan. Berikut jenis pelatihan yang dibuka oleh Balai Latihan Kerja Pati di setiap tahunnya, beserta durasi pelatihan.

Tabel 6.2 Data Program Pelatihan Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati Tahun 2020 -2021

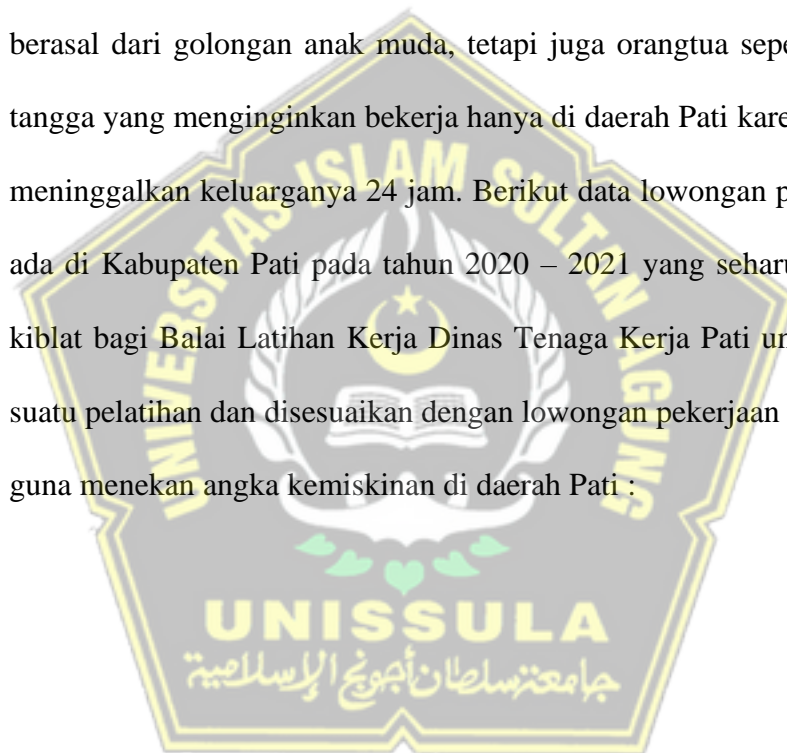
NO	Jenis Pelatihan	Lama Pelatihan
1	Tata Rias Kecantikan	23 Hari
2	Practical Office	33 Hari
3	Service Sepeda Motor	38 Hari
4	Plate Welder / Pengelasan	43 Hari
5	Pembuatan Kue dan Roti	18 Hari
6	Menjahit Pakaian Dewasa	33 Hari
7	Pembuatan Batik Tulis	33 Hari
8	Design Grafis	33 Hari
9	Proses Produksi dan Finishing kayu	43 Hari
10	Teknisi Refrigeration / AC	30 Hari
11	Teknisi Telepon Seluler	33 Hari
12	Pengoperasian Mesin Produksi	33 Hari
13	Operator CNC	33 Hari
14	Operator Komputer	33 Hari
15	Kecantikan Rambut	23 Hari

Sumber : Data Laporan Pelatihan Balai Latihan Kerja Pati

Dijelaskan oleh Bapak Yatin selaku Ketua Sub Bagian Tata Usaha Balai Latihan Kerja Pati dalam proses berlangsungnya pelatihan di setiap tahun. Setiap setahun, Balai Latihan Kerja membuka beberapa tahap pelatihan. Dari setiap tahap pembukaan pelatihan, tidak semua pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Pati semua tersedia. Balai Latihan Kerja hanya membuka pelatihan sesuai dengan ketersediaan instruktur. Dalam setiap

satu kelas hanya boleh diisi oleh 16 siswa. Hal tersebut karena mengikuti standart dari Kementrian Ketenagakerjaan.

Dari data yang telah disebutkan, berupa jenis pelatihan yang sudah disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati dapat dibandingkan dengan jenis pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang tersedia di daerah Pati. Mengingat bahwa calon lulusan dan lulusan Balai Latihan Kerja Pati tidak hanya berasal dari golongan anak muda, tetapi juga orangtua seperti ibu rumah tangga yang menginginkan bekerja hanya di daerah Pati karena tidak dapat meninggalkan keluarganya 24 jam. Berikut data lowongan pekerjaan yang ada di Kabupaten Pati pada tahun 2020 – 2021 yang seharusnya menjadi kiblat bagi Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati untuk membuka suatu pelatihan dan disesuaikan dengan lowongan pekerjaan di daerah Pati, guna menekan angka kemiskinan di daerah Pati :



**Tabel 6.3 Jumlah Lowongan Pekerjaan di kabupaten Pati yang
Terpenuhi Menurut Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin Tahun 2020
- 2021**

No.	Lapangan Pekerjaan	Tahun			
		2020		2021	
		L	P	L	P
1.	Pertanian, Peternakan, Perburuan, dan Perikanan	-	-	-	-
2.	Pertambangan dan Penggalian	-	-	-	-
3.	Industri Pengolahan	791	1.429	1.524	3.915
4.	Listrik, gas dan air	-	-	-	-
5.	Pengadaan, Pengelolaan sampah, dan daur ulang	-	-	-	-
6.	Bangunan	-	-	-	-
7.	Perdagangan Besar dan Eceran serta Rumah Makan dan Hotel	65	42	238	258
8.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	1	-	10	0
9.	Penyediaan akomodasi dan penyediaan makan dan minum	-	-	51	132
10.	Informasi dan komunikasi	-	1	0	4
11.	Keuangan, Asuransi dan Persewaan Bangunan, Tenaga dan jasa Perusahaan	5	27	34	110
12.	Real Estate	-	1	-	-
13.	Jasa Profesional, ilmiah dan teknis	6	8	-	-
14.	Jasa kebersihan	-	-	-	-
15.	Administrasi pemerintahan pertahanan dan jaminan sosial wajib	-	-	-	-
16.	Jasa persewaan ketenagakerjaan agen perjalanan dan penunjang usaha	-	-	127	32
17.	Jasa pendidikan	3	11	-	-
18.	Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	-	-	59	195
19.	Jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan	23	142	94	18
20.	Jasa Perorangan	-	178	1	77
Jumlah		894	1.839	2.138	4.741

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Dari 20 jenis pekerjaan yang tersedia yang ada di Kabupaten Pati, beberapa lowongan pekerjaan masih minim peminatnya. Hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi Balai Latihan Kerja Pati untuk membuka pelatihan sesuai dengan pasar kerja yang ada di daerah Pati. Upaya peningkatan kesesuaian pelatihan kerja dengan kesempatan kerja tidak cukup hanya dengan meningkatkan kualitas lembaga pelatihan, namun juga informasi tentang perluasan adanya kesempatan kerja, pengembangan sistem informasi kerja, dan meningkatkan lulusan pelatihan untuk terus berkembang dan usaha untuk menambah pendidikan kewiraswastaan agar pelaksanaan pelatihan secara konsisten dapat dikembangkan (Mardikanto, 2016).

Dilihat dari jenis pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati, paling banyak difokuskan untuk berwirausaha. Namun, tidak semua lulusan dapat membuka usaha sendiri, karena keterbatasan biaya yang diperlukan, maupun alat yang akan memfasilitasi usaha yang akan di jalankan. Kemudian, mengingat bahwa lulusan Balai Latihan Kerja Pati bukan hanya dari golongan anak muda yang bebas menentukan dimana mereka akan memilih tempat bekerja, tetapi juga beberapa dari lulusan terkendala aksesibilitas seperti ibu rumah tangga yang tidak dapat meninggalkan keluarganya. Mereka hanya menginginkan bekerja hanya di daerah Pati dan sekitarnya. Maka dibutuhkan relevansi pelatihan yang akan menunjang kemudahan bagi lulusan dalam menghadapi dunia kerja setelah mengikuti pelatihan. Di masa depan, kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan ialah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan yang searah dengan perkembangan teknologi dan berbagai

peralihan pasar. Itu artinya kualitas tenaga kerja yang diperlukan ialah kualitas yang sesuai atau *matching* dengan dunia usaha dan industri (Wayong, 2012). Maka Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati harus mempunyai solusi yang tepat dalam menyesuaikan pelatihan yang akan dibuka disetiap tahap nya. Berikut solusi tersebut, diantaranya :

- Membuka pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada di daerah Pati. Seperti membuka pelatihan tentang pertanian karena dari tabel jenis lowongan pekerjaan yang tersedia di daerah Pati, masih minim peminatnya. Hal tersebut diambil solusi karena masih banyaknya lahan kosong di sekitar Balai Latihan Kerja yang tidak digunakan, akan lebih baiknya memanfaatkan lahan kosong.
- Merevisi kembali program pelatihan yang akan dibuka setiap tahapnya. Yaitu dengan merancang program pelatihan dengan berbagai jenis. Seperti menjahit pakaian dewasa dapat di kembangkan dan diperluas kembali dengan tambahan menjahit untuk sepatu, menjahit pakaian anak kecil, menjahit kebaya, dan lain sebagainya. Jadi dibutuhkan ragam dari setiap pelatihan yang disediakan. Kemudian menghapus pelatihan yang sangat minim peserta atau susah mendapatkan peserta pelatihan, seperti pelatihan proses produksi dan finishing kayu. Kerap sekali para pegawai Balai Latihan Kerja Pati mengeluhkan bahwa mereka merasa kesusahan dalam mendapatkan peserta pelatihan produksi dan finishing kayu. Maka akan lebih efisien dan efektif jika pelatihan tersebut diganti dengan pelatihan yang lain yang mumpuni di masa sekarang.

- Menambah pelatihan *soft skill*, seperti pelatihan bahasa asing, *public speaking*, *digital marketing*, dan lain sebagainya yang dapat mempermudah lulusan dalam menghadapi era globalisasi. Kemampuan berbahasa asing untuk masa sekarang sangat dibutuhkan. Hal tersebut dikarenakan bisnis sekarang tidak hanya dilakukan secara perorangan yang berdasarkan batas negara, namun dilakukan secara bersama melalui jaringan internet. Ini artinya, para pekerja harus dapat berkomunikasi paling sedikit dua bahasa untuk menemukan pekerjaan yang baru yang lebih baik (Cintamulya, 2015).
2. Permasalahan yang ke dua yang menjadi penyebab penempatan lulusan pelatihan yang masih kurang, karena dari pihak Balai Latihan Kerja Pati tidak memberikan ruang atau fasilitas yang menunjang lulusan setelah melaksanakan pelatihan. Kurangnya strategi yang dilakukan Balai Latihan Kerja dalam membantu mempromosikan para lulusannya. Balai Latihan Kerja Pati mempunyai 2 golongan lulusan. Golongan pertama berasal dari perusahaan yang menginginkan karyawannya dapat menambah ketrampilan sehingga diberikan pelatihan di Balai Tenaga Kerja Pati dan berasal dari Balai Latihan Kerja Pati itu sendiri. Untuk lulusan yang dititipkan perusahaan di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati, sudah dipastikan bahwa mereka sudah terdistribusi dalam dunia kerja, karena setelah mengikuti pelatihan mereka dapat langsung menerapkan ilmu yang mereka dapatkan dalam pelatihan. Suatu perusahaan menitipkan karyawannya kepada Balai Latihan Kerja untuk diberikan pelatihan guna

untuk meningkatkan SDM yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menerapkan teori mutasi dan promosi jabatan yang dapat menambah kualitas dan motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan SDM sangat perlu dikelola dengan baik guna mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. (Aditya Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana, 2015)

Untuk menyelesaikan permasalahan yang menempatkan lulusan yang dihasilkan dari Balai Latihan Kerja dari masyarakat Pati, perlunya pengembangan atau melakukan inovasi kerja, dengan cara mengadakan program *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan pengalihan sebagian atau keseluruhan tugas kepada pihak lain untuk mendukung strategi pengguna jasa *outsourcing* baik secara pribadi, perusahaan, organisasi, divisi, maupun unit dalam perusahaan. *Outsourcing* sangat perlu diadakan di Balai Latihan Kerja Pati, karena untuk mengurangi tingkat kepadatan lulusan yang masih belum terdistribusi dalam dunia kerja, juga dapat memberikan pengalaman bagi lulusan untuk terus berkembang melalui kegiatan *outsourcing* ini. Dampak baik untuk Balai Latihan Kerja itu sendiri yaitu Balai Latihan Kerja lebih mempunyai *partner* dalam mengadakan bisnis, dan barangkali di suatu hari dapat menipikan lulusan Balai Latihan Kerja Pati mengikuti magang di perusahaan yang telah diminta dalam kegiatan *outsourcing*.

Untuk saat ini, Balai Latihan Kerja Pati belum dapat menjalankan tugas yang ke tiga, yaitu menempatkan lulusan pelatihan ke tempat kerja atau tempat kerja. Bahkan belum ada rencana langkah apa saja yang akan Balai

Latihan Kerja pati untuk membantu lulusan dalam mendapatkan pekerjaan. Dalam menjalankan tugasnya Balai Latihan Kerja Pati hanya dapat menjalankan program memberikan pelatihan dan memberikan uji kompetensi. Setelah peserta dinyatakan lulus, tidak ada langkah yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Pati dalam menyalurkan lulusan pelatihan ke dunia kerja.

Dijelaskan oleh Bapak Yatin selaku ketua sub bagian tata usaha Balai Latihan Kerja Pati, setelah peserta pelatihan dinyatakan lulus, belum tersedia program bimbingan atau seminar yang dapat memberikan gambaran tentang lulusan. Setelah peserta dinyatakan lulus, kami hanya membantu *monitoring* saja di Whatsapp grup.

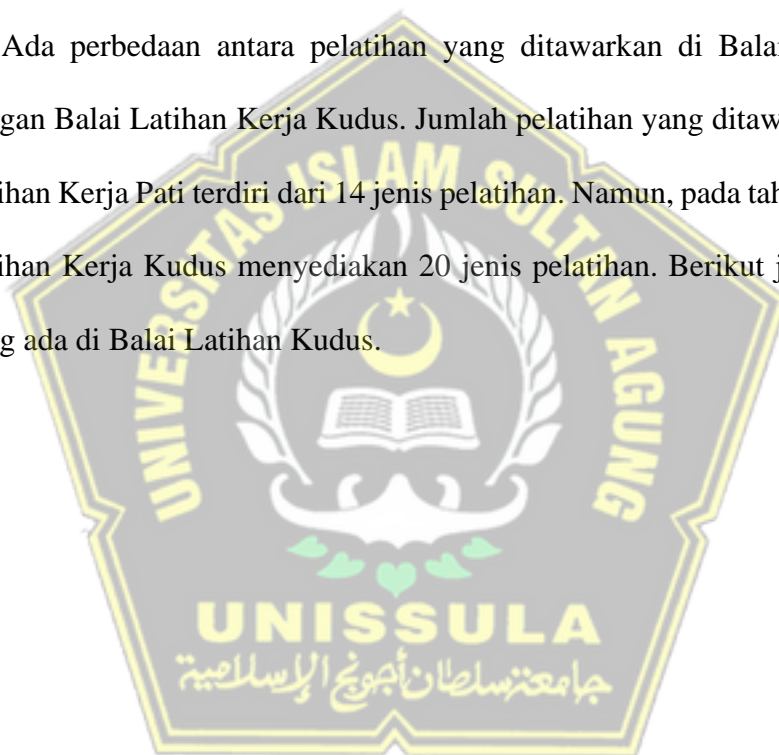
Dari uraian diatas, hal tersebut yang menyebabkan lulusan pelatihan banyak yang belum terserap dalam dunia kerja. Maka solusi yang terbaik dari permasalahan ini dengan melakukan *outsourcing*, berikut penjelasannya :

- Pihak Balai Latihan Kerja harus membentuk suatu grup atau kelompok yang bertanggung jawab atas keberhasilan lulusan, dengan arti lulusan dapat terserap dalam dunia kerja baik memutuskan untuk berwirausaha maupun bekerja dengan perusahaan.
- *Outsourcing* dengan pihak perusahaan maupun dengan pihak UMKM yang ada di wilayah Pati. Apabila *outsourcing* dijalankan dengan baik, maka akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu pihak penyedia

(Balai Latihan Kerja Pati) maupun pengguna jasa. *Outsourcing* akan memberikan nilai positif yaitu dapat memberikan evaluasi bagi pihak Balai Latihan Kerja untuk selalu mengupgrade pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

6.5 Komparasi antara Penempatan Lulusan Balai Latihan Kerja Pati dengan Balai Latihan Kerja Kudus.

Ada perbedaan antara pelatihan yang ditawarkan di Balai Latihan Pati dengan Balai Latihan Kerja Kudus. Jumlah pelatihan yang ditawarkan di Balai Latihan Kerja Pati terdiri dari 14 jenis pelatihan. Namun, pada tahun 2021 Balai Latihan Kerja Kudus menyediakan 20 jenis pelatihan. Berikut jenis pelatihan yang ada di Balai Latihan Kudus.



**Tabel 6.4 Rekapitulasi Laporan Monitoring Alumni Pelatihan DBHCHT
Tahun 2021 di UPTD BLK Kudus Per Juni 2022**

NO	PELATIHAN	Jumlah		Belum	
		Alumni	Mandiri	Bekerja	Bekerja
1	Digital Marketing Learning Management System	60	16	19	25
2	Digital Marketing untuk Promosi	60	15	22	23
3	Digital Marketing Marketplace	60	19	8	33
4	Roasting Coffe	40	13	11	16
5	Barista	40	2	16	22
6	Hidroponik	60	17	10	33
7	Akrilik	48	10	4	34
8	Batik	48	6	4	38
9	Bordir	48	8	5	35
10	Merajut Tas dan Dompot	48	14	8	26
11	Setir Mobil	48	6	14	28
12	Handycraft	48	11	2	35
13	Bahasa Inggris	48	0	6	42
14	Las SMAW	16	2	7	7
15	Menjahit Pakaian	48	5	24	19
16	Operator Komputer	16	0	5	11
17	Otomotif Mobil	16	2	5	9
18	Tataboga Pastry dan Bakery	160	21	110	29
19	Make Up Artist	96	8	69	19
20	Tata Hantaran Pengantin	32	3	19	10
	Jumlah	1040	178	368	494
	Presentase		17,12%	35,38%	47,50%

Sumber : Data UPTD Balai Latihan Kerja Kudus

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa penempatan lulusan Balai Latihan Kerja Kudus pada tahun 2021 lebih baik daripada penempatan di Balai Latihan Kerja di Pati pada tahun 2021. Pada Balai Latihan Kerja Kudus jumlah penempatan lulusan pelatihan mencapai 52,5%. Sedangkan Balai Latihan Kerja Pati hanya mencapai 33,87% dengan jumlah 15 pelatihan. Kemudian, pelatihan yang ditawarkan oleh Balai Latihan Kerja Kudus lebih *modern* atau mengikuti perkembangan zaman, karena di Balai Latihan Kerja Kudus sudah memberikan pelatihan Bahasa Inggris, *digital marketing*, dan barista. Dimana ke tiga pelatihan itu lebih dapat bersaing di dunia kerja, karena di era 4.0 skill berbahasa Inggris seharusnya sudah menjadi dasar seorang pencari kerja, digital marketing sudah menjadi kebutuhan bagi para usahawan dan barista lebih sering dicari coffeshop karena maraknya coffeshop untuk saat ini sudah menjadi trend.

Jadi, ada perbedaan antara penempatan lulusan pelatihan di Balai Latihan kerja Pati dan Balai Latihan Kerja Kudus. Balai Latihan Kudus dalam penempatan lulusan pelatihan tergolong dalam kategori cukup sedangkan Balai Latihan Kerja Pati tergolong kurang dalam penempatan lulusan pelatihan. Dibutuhkan evaluasi strategi kembali, dengan cara mengevaluasi program pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati dan menambah program untuk menyalurkan lulusan dalam dunia kerja.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis, penulis memperoleh kesimpulan laporan tentang Strategi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Peran Penempatan Lulusan Pelatihan, yaitu :

1. Permasalahan penempatan lulusan pelatihan memang tidak luput dari sistem pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati.
2. Pelatihan yang relevan akan berdampak baik bagi lulusan pelatihan yang akan dihasilkan oleh Balai Latihan Kerja Pati.
3. Relevansi pelatihan akan memberikan dampak yang kuat bagi lulusan pelatihan Balai Latihan Kerja Pati.
4. Pelaksanaan tugas Penempatan Lulusan Pelatihan Balai Latihan Kerja Pati masih kurang, dikarenakan Balai Latihan Kerja Pati tidak memberikan fasilitas yang dapat membantu alumni dapat mendapatkan pekerjaan.
5. *Outsourcing* sangat diperlukan oleh Balai Latihan Kerja untuk menekan jumlah lulusan pelatihan kerja dan dapat dijadikan alternatif untuk menjalin hubungan bisnis dengan pihak pengguna jasa.

7.2 Rekomendasi

Berdasarkan laporan yang telah penulis uraikan, berikut beberapa rekomendasi yang dapat penulis sampaikan untuk pihak Balai Latihan Kerja.

1. Rekomendasi untuk Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati, sebagai berikut :
 - a. Tidak hanya menunggu perusahaan untuk meminta lulusan dari Balai Latihan Kerja, tetapi juga dari pihak Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pati harus menjalin hubungan dengan perusahaan guna untuk meningkatkan atau memperluas *networking* dari Balai Latihan Kerja itu sendiri guna untuk mempermudah lulusan dari Balai Latihan Kerja untuk masuk dalam perusahaan tersebut.
 - b. Melakukan kerjasama dengan UMKM yang ada di daerah Pati.
 - c. Sebelum diadakan ujian akhir, sebaiknya pihak Balai Latihan Kerja melakukan suatu inovasi yaitu dengan menyelenggarakan event yang dapat mengundang beberapa perusahaan besar dan UMKM di daerah Pati. Diharapkan perusahaan memberikan gambaran tentang sistem kerja, ataupun budaya bekerja di suatu perusahaan tersebut. Mengundang UMKM yang diharapkan dapat memberikan motivasi bagi calon lulusan untuk memberikan gambaran untuk menciptakan lapangan kerja sendiri bagi yang berkeinginan untuk memutuskan bekerja mandiri.
 - d. Membuka pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia kerja. Tidak hanya membuka pelatihan yang berbasis hard skill tetapi juga membuka pelatihan yang dapat meningkatkan soft skill, seperti pelatihan bahasa asing, komunikasi, dan lain sebagainya.

- e. Memegang teguh visi dan misi serta tugas yang diberikan untuk Balai Latihan Kerja Pati.
 - f. Membentuk suatu tim kreatif guna untuk menyalurkan ide-ide pelatihan yang akan disediakan oleh Balai Latihan Kerja Pati yang sesuai dengan perkembangan zaman serta tim untuk melaksanakan kerjasama dengan pihak perusahaan.
 - g. Memanfaatkan tanah kosong yang ada di lahan Balai Latihan Kerja guna untuk menambah tempat untuk tempat pelatihan.
 - h. Mengoptimalkan media sosial Balai Latihan Kerja untuk memberikan edukasi kepada masyarakat Pati.
 - i. Monitoring terhadap lulusan harus dilaksanakan dengan baik dan secara berkelanjutan.
 - j. Lulusan dianjurkan untuk paham akan teknologi untuk mempermudah mendapatkan informasi yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Pati.
2. Rekomendasi untuk Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang :
- a. Dari pihak Fakultas Ekonomi seharusnya dapat memberikan penjelasan lebih detail tentang program MBKM yang akan dilaksanakan, sehingga mahasiswa tidak merasa kebingungan dengan program MBKM yang akan dilaksanakan.
 - b. Segala informasi tentang program MBKM haruslah sudah real atau sudah pasti, supaya mahasiswa tidak menerka-nerka dengan asumsi

mahasiswa itu sendiri yang menyebabkan *miscommunication* yang dapat mengganggu proses berlangsungnya program MBKM.

- c. Memberikan pengawasan terhadap mahasiswa yang memutuskan untuk memilih program MBKM.
- d. Menjalankan kerja sama dengan perusahaan supaya dapat mempermudah mahasiswa dalam menentukan dimana mereka akan memilih program MBKM dijalankan sesuai dengan *passion* mereka.



BAB VIII

REFLEKSI DIRI

Refleksi diri merupakan sebuah proses untuk menjelaskan kembali pengalaman yang telah ditempuh untuk dapat diambil pelajaran bagi diri sendiri dan diteruskan dengan pembentukan rencana aksi untuk mengurangi ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan. Pada saat menjalankan kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Pati penulis mendapatkan hambatan dan tantangan, tetapi penulis dapat menyelesaikannya dengan baik dan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik.

8.1 Hal Positif yang Diterima Selama Perkuliahan yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang

Beberapa hal positif yang penulis dapatkan saat perkuliahan yang bermanfaat dalam kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Pati, diantaranya :

1. Penulis mendapatkan Pendidikan Islam yang didapat pada saat di bangku perkuliahan yang sangat bermanfaat ketika melaksanakan magang, yaitu dengan penerapan sifat jujur, berperilaku baik terhadap sesama, menghargai dan menghormati sesama.
2. Pada saat di bangku perkuliahan, beberapa mata kuliah yang mewajibkan untuk mempresentasikan suatu materi, hal tersebut memberikan dampak positif ketika menjalani kegiatan magang yaitu penulis dituntut untuk

mempunyai kreatifitas dengan cara bersosialisasi dengan baik kepada rekan kerja, meyakinkan rekan kerja, dan lain sebagainya.

8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft – Skill

Selama melaksanakan magang di Dinas Tenaga Kerja Pati, saya diberi banyak pengembangan *soft skill*, yang sebelumnya *soft skill* yang saya punyai masih tergolong minim dan masih butuh pengembangan. Diantara beberapa *soft skill* yang saya dapatkan yang paling utama adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting, karena pada saat melaksanakan magang, saya bersosialisasi secara langsung kepada para pegawai Dinas Tenaga Kerja Pati, juga masyarakat yang saya layani dalam pembuatan AK-1 yang dimana mereka mempunyai karakteristik yang berbeda yang menuntut saya untuk paham dalam berkomunikasi dengan baik.

Selain itu, adaptasi sangat dibutuhkan pada saat bulan-bulan pertama menjalani kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Pati. Meningat bahwa dunia perkuliahan dengan dunia bekerja sangat jauh berbeda. Diperlukan adaptasi pada bulan pertama. Kemudian, pada saat magang, saya dituntut untuk menghargai waktu, beberapa pekerjaan yang diberikan ada tenggang waktunya. Hal tersebut menjadikan saya harus lebih disiplin dan paham akan pekerjaan yang diberikan. Lalu, kemampuan dalam memecahkan masalah.

Jadi, dari penjelasan diatas, saya lebih sadar akan banyak kekurangan yang saya miliki. Dibutuhkan pengembangan kembali, perlunya melatih diri untuk menekan kekurangan yang saya miliki.

8.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif

Setelah melaksanakan kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Pati, penulis mendapatkan banyak manfaat yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan cara menyikapi suatu hal dengan baik.

Dalam mengerjakan setiap pekerjaan, saya dituntut untuk lebih memperhatikan aturan-aturan yang diberikan. Sebelumnya, pada saat di perkuliahan saya yang lebih sering melanggar ketentuan-ketentuan yang diberikan, tapi pada saat melaksanakan magang, saya diharuskan untuk fokus. Apabila saya tidak memegang prinsip fokus, hal tersebut akan berdampak ke oranglain, staff Dinas Tenaga Kerja Pati, maupun Dinas Tenaga Kerja itu sendiri.

8.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman di Tempat Magang

Selama magang di Dinas Tenaga Kerja Pati mulai dari tanggal 14 Februari 2022 sampai dengan 18 Juni 2022, saya mendapatkan pengalaman menjadi seorang yang benar-benar sedang menjalani dunia kerja. Berdasarkan pengalaman yang saya dapatkan, dapat diambil kesimpulan bahwa kunci sukses dalam bekerja yaitu dengan mempunyai sikap tanggung jawab terhadap amanah yang telah diberikan, disiplin, kerja cepat, kerja tepat, kerja cerdas, dan dibarengi dengan soft skill dan hard skill. Sehingga lebih cepat dalam mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka, masih banyak waktu yang diisi untuk kegiatan positif, yang baik, untuk kegiatan yang lainnya, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pada diri seseorang.

8.5 Rencana Perbaikan/Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan Selanjutnya

Pengalaman yang saya dapatkan selama magang, bahwa saya masih perlu dalam memperbaiki dan mengembangkan diri untuk karir penulis ke depan. Perbaikan dan pengembangan diri akan selalu dilakukan oleh penulis, seperti mengikuti seminar, atau pelatihan guna untuk menjadi seorang *entrepreneur*. Tetap belajar di setiap keadaan, dan mengambil hikmah yang telah ada. Kemudian, untuk menuju kesuksesan tidak hanya tentang soal materi, namun juga dibutuhkan juga pendidikan yang mumpuni. Pendidikan sangat penting untuk peningkatan karir untuk masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman Rahim, H., & Radjab, E. (n.d.). *MANAJEMEN STRATEGI*.
- Aditya Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana, R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 27, Issue 2).
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Pustaka Setia.
- Budiarta, N. P. (2016). *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing*. Setara Press.
- Cintamulya, I. (2015). Peranan Pendidikan dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia di Era Informasi dan Pengetahuan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2), 90–101.
- Damanhuri. (2021). Konsep Promosi, Mutasi Dan Pemberhentian Sdm Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, IX(01).
- Franita, R. (2016). ANALISA PENGANGGURAN DI INDONESIA. In *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (Vol. 1).
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1).
<https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>

- Kurniadi, D., & Irianto, J. (2007). *Kajian Mandiri Pelatihan dan Pengembangan SDM PRINSIP PRINSIP DASAR MANAJEMEN PELATIHAN (Dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan)*.
- Mardikanto, T. (2016). Peningkatan Relevansi Pelatihan dengan Kesempatan Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2).
- Milenia, G., Riane, M., Pio, J., Yolly, A., Jurusan, P., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022a). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung* (Vol. 3, Issue 1).
- Milenia, G., Riane, M., Pio, J., Yolly, A., Jurusan, P., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022b). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung* (Vol. 3, Issue 1).
- Nova Rianda, C., & Dosen Hukum Ekonomi Syariah STAIN Meulaboh, M. (2020). *AT-TASYRI' Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah ANALISIS DAMPAK PENGANGGURAN BERPENGARUH TERHADAP INDIVIDUAL*. 12(1).
<https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/TasyriAT-TASYRI>
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>

Ritonga, R. (2006). Mutasi dan Promosi Jabatan sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karier Pegawai . *Jurnal Artes Liberalis*.

Sukmadinata, N. S. (2007). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya.

Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Issue 33).

Wayong, A. D. Ch. (2012). Relevansi Pendidikan Sistem Ganda (PSG) pada Sekolah Kejuruan dengan Kebutuhan Dunia Kerja . *Prosiding Aptekindo*, 6(1).

Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit Gawe Buku.

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). TIPE PENELITIAN DESKRIPSI DALAM ILMU KOMUNIKASI THE TYPE OF DESCRIPTIVE RESEARCH IN COMMUNICATION STUDY. In *Jurnal Diakom* (Vol. 1, Issue 2).

