

**ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MINAT MENGIKUTI
PELATIHAN KERJA MELALUI PERAN *PUBLIC RELATION
OFFICERS* PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DEMAK**

SKRIPSI

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

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

**Selvi Rahmawati
30401900288**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

BUSINESS CASE REPORT MAGANG MB-KM

**ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MINAT MENGIKUTI
PELATIHAN KERJA MELALUI PERAN *PUBLIC RELATION
OFFICERS* PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DEMAK**



Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian **Business Cases Report Magang MB-KM** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dosen Pembimbing Lapangan

Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D

Demak, 29 Agustus 2022
Dosen Supervisor

Cahya Putra Lelana, ST

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MINAT MENGIKUTI PELATIHAN KERJA MELALUI PERAN PUBLIC RELATION OFFICERS PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DEMAK

Disusun oleh:

Selvi Rahmawati

30401900288

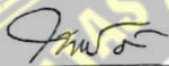
Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 februari 2023

Susunan dewan penguji

DOSEN PEMBIMBING

DOSEN PENGUJI I



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D



Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.

DOSEN PENGUJI II



Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si.

Laporan MBKM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurchojis, ST, SE, MM

KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selvi Rahmawati
Nim : 30401900288
Program Studi : S1 Manajemen / Pemasaran
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Alamat : Ds Wonosari Rt 01 Rw 04 Kecamatan Bonang
Kabupaten Demak
No. Hp / Email : 085975115350/ selvirahmawati888@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MINAT MENGIKUTI PELATIHAN KERJA MELALUI PERAN *PUBLIC RELATION OFFICERS* PADA UPTD BALAI LATHAN KERJA DEMAK" adalah asli karya tulis sendiri yang didalamnya tidak ada tindakan plagiasi yang bisa menyalahi etika penelitian karya tulis ilmiah penelitian.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 27 Februari 2023
Yang membuat pernyataan,


Selvi Rahmawati
NIM 30401900288

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Kepada Yth :Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Unissula

Di –

Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini saya :

1. Nama Dosen : Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D
Jabatan : Dosen Pembimbing
2. Nama Dosen : Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.
Jabatan : Dosen Penguji
1. Nama Dosen : Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si.
Jabatan : Dosen Penguji

Telah melaksanakan ujian MBKM pada Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, Memberitahukan bahwa peserta ujian Proposal MBKM pada tanggal 5 September 2022

Nama : Selvi Rahmawati

NIM : 30401900288

Telah merevisi Proposal MBKM

1. Merapikan dan melengkapi Daftar Isi
2. Memperjelas tujuan laporan
3. Memperjelas identifikasi masalah
4. Menambah data data pendukung pada metode penelitian

Sesuai dengan perintah dosen penguji

Demikian atas perhatiannya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

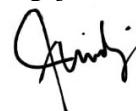
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,

Semarang, 01 November 2020

Dosen pembimbing

Dosen Penguji I



Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D

Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.

Dosen penguji II



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.S

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pelaksanaan *public relations* dalam mensosialisasikan program pelatihan tenaga kerja di BLK Demak, media apa saja yang digunakan, hambatan dan upaya dalam mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian ini adalah seksi penyelenggaraan pelatihan kerja, staff, para alumni serta peserta pelatihan kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pelaksanaan *public relation officers* BLK Demak dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja kepada masyarakat kota demak sebagai berikut: 1) penyebaran informasi pada public baik secara langsung maupun tidak langsung, 2) melakukan konseling dengan fungsi pelayanan dan perluasan, 3) meningkatkan komunikasi dalam menjalin dengan pihak internal dan eksternal, 4) membina hubungan dilakukan dengan bekerjasama dengan pers, stakeholder, dan instansi lain, 5) melakukan pelaksanaan kerjasama media dan kegiatan sosialisasi, 6) mempromosikan diwujudkan dengan penggunaan media. Hambatan dalam sosialisasi yaitu: 1) dalam internal kurangnya sumber tenaga kerja, 2) terbatasnya media peralatan, 3) kurangnya kesadaran sdm. Upaya yang dilakukan yaitu: 1) penambahan tenaga kerja dan memperbaharui fasilitas sarana prasarana, 2) upaya kurangnya kesadaran sumber daya manusia adalah dengan mengutamakan target sasaran.

Kata kunci : Pelatihan Tenaga Kerja, Sosialisasi, dan Peran *Public Relations*

ABSTRACT

This study aims to determine the strategy for implementing public relations in socializing the workforce training program at BLK Demak, what media are used, obstacles and efforts to overcome these obstacles. This research is a qualitative descriptive study. The informants of this research are the job training section, staff, alumni and job training participants. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The results of the study show that there is implementation of public relations officers of BLK Demak in socializing job training programs to the people of Demak city as follows: 1) disseminating information to the public both directly and indirectly, 2) conducting counseling with service and extension functions, 3) improving communication in establishing relationships with internal and external parties, 4) fostering relationships by collaborating with the press, stakeholders and other agencies, 5) building corporate image by carrying out media collaboration and socialization activities, 6) promoting is realized through the use of media. Obstacles in socialization, namely: 1) internally lack of labor sources, 2) limited media equipment, 3) lack of awareness of HR. The efforts made are: 1) adding manpower and updating infrastructure facilities, 2) efforts to reduce awareness of human resources by prioritizing targets.

Keywords: Manpower Training, Outreach, and the Role of Public Relations

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan hamba-Nya. Sholawat dan salam kita haturkan kepada nabi yang mulia, Muhammad SAW, semoga syafaatnya menjangkau seluruhumatnya. Laporan ini merupakan laporan praktekmagang MB-KM di **Dinas Tenaga Kerja dan Industri Kabupaten Demak**. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di **Universitas Islam Sultan Agung Semarang**.

Dalam mengerjakan dan menyelesaikan laporan ini, praktikan banyak dibantu oleh berbagai pihak. Tidak lupa pada kesempatan ini pratikan ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang banyak membantu,diantaranya :

1. Dedi Rusdi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Lutfi Nur Kholis Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Nurhidayati, Se.,M.Si.,Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing pratikan dalam menulis laporan PKL.
4. Bapak Ahmad Hilaludin,ST. Selaku kepala UPTD BLK Demak yang telah membantu kemudahan pratikan dalam menjalankan Praktik Kerja Lapangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Demak.
5. Kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kabupaten Demak terkhususnya bidang UPTD BLK yang telah membantu pratikan

apabila pratikan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

6. Kepada orang tua yang telah mendoakan agar dipermudah segala urusan yang berkatandengn pratikan dan selalu memberi dukungan kepada pratikan baik secara jasmani maupun rohani.
7. Kepada teman-teman angkatan di manajemen 2019, serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan nasehat serta doa yang sealalu diberikan kepada penulis saat ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan laporan ini. Oleh karena itu kritik dan saran masih diharapkan demi kesempurnaan laporan praktik magang MB-KM. Penulis juga berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat untuk para pembaca.

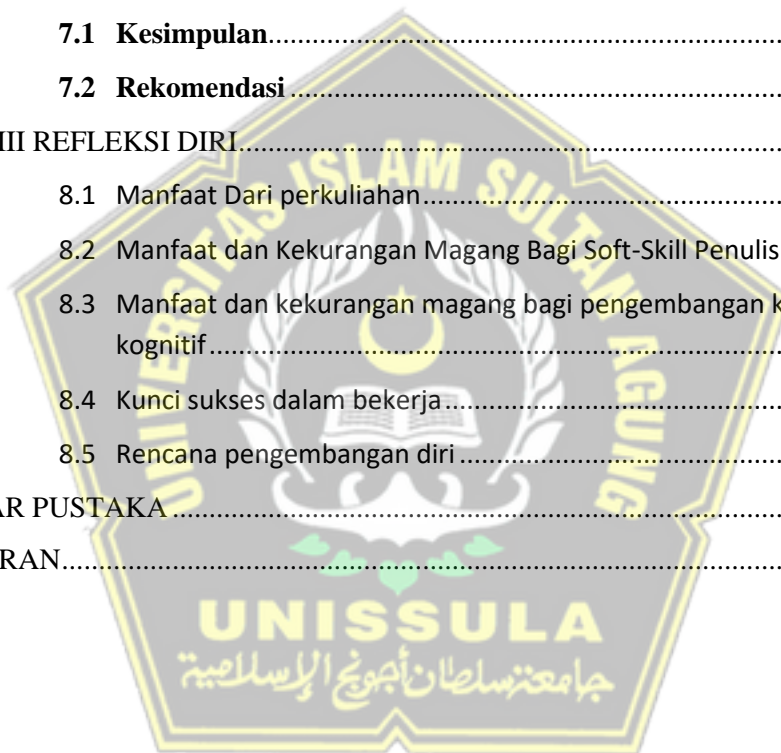
Demak, 29 Agustus 2022

Selvi Rahmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA x	
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Topik Magang	1
1.2. Tujuan magang	5
1.3. Sistematika Laporan	5
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	7
2.1. Profil Organisasi.....	7
2.1.1 Sejarah Singkat UPTD BLK Demak.....	7
2.1.2 Visi, Misi UPTD BLK Demak.....	8
2.1.3 Jenis Program Pelayanan.....	8
2.1.4 Fungsi.....	9
2.1.5 Struktur Organisasi BLK Demak	9
2.1.6 Program Pelatihan	11
2.2 Aktivitas Magang	12
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH	14
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	18
4.1. Sistem Pelayanan Publik	18
4.2. Pengertian Humas/Public Relation.....	21
4.3. Inovasi.....	21
4.4 Sosialisasi Jemput Bola	23
BAB V METODE PENELITIAN.....	26
5.1. Jenis Penelitian	26
5.2 Lokasi penelitian.....	26

5.3 Jenis Data dan Sumber Data	27
5.4 Teknik Pengumpulan Data	28
5.5 Metode Analisi Data	29
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN	31
6.1 Analisis Hasil Permasalahan	31
6.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Public Relations Officers dalam mensosialisasikan Program Pelatihan Tenaga Kerja BLK kota Demak	51
BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	57
7.1 Kesimpulan	57
7.2 Rekomendasi	59
BAB VIII REFLEKSI DIRI	60
8.1 Manfaat Dari perkuliahan.....	60
8.2 Manfaat dan Kekurangan Magang Bagi Soft-Skill Penulis	60
8.3 Manfaat dan kekurangan magang bagi pengembangan kemampuan kognitif.....	60
8.4 Kunci sukses dalam bekerja	60
8.5 Rencana pengembangan diri	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah peserta UPTD BLK Demak Tahun Ajaran 2013/2018.....	3
Tabel 2.1. Struktural.....	10
Tabel 2.2. Staff Pelaksana Pelatihan.....	10
Tabel 2. 3. Instruktur Pelatihan.....	10
Tabel 2.4. Progam Pelatihan.....	12
Tabel 2.5. Jam Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Demak.....	13



DAFTAR GAMBAR

Gambar 6.1. Bentuk brosur BLK Demak dalam kegiatan sosialisasi	36
Gambar 6.2. Proses penerimaan peserta pelatihan kerja BLK Demak	37
Gambar 6.3. Konseling dari HRD mengenai tips-tips agar peserta mendapatkan pekerjaan	39
Gambar 6.4. Rapat para pegawai BLK Demak dalam meningkatkan komunikasi serta membahas kegiatan yang akan dilaksanakan	41
Gambar 6.5. Kegiatan TNA (Training Need Analysis) di PT. Quartindo Sejati Furnitama	43
Gambar 6.6. Pelaksanaan sosialisasi BLK Demak Bekerjasama dengan PT.BBI	47
Gambar 6.7. Bentuk gambar website BLK Demak	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Catatan Harian (Logbook) Peserta Magang	70
Lampiran 2.	Daftar Hadir Magang.....	85
Lampiran 3.	Identitas peserta magang MB-KM	98
Lampiran 4.	Kartu bimbingan.....	100
Lampiran 5.	Kartu bimbingan.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Tujuan Penulisan Topik Magang

Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM) merupakan kebijakan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja. Kunci keberhasilan dari implementasi kebijakan MB-KM adalah mengupayakan agar proses pembelajaran di Perguruan Tinggi lebih otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi dengan melalui program studi yang berupaya mengembangkan kurikulum dengan menyesuaikan perkembangan zaman. Dari uraian bentuk kegiatan MB-KM yang telah disebutkan, penulis lebih tertarik mengikuti proses pembelajaran diluar kampus melalui program Magang MB-KM selama satu semester. Magang program MB-KM adalah kegiatan akademis yang dilaksanakan di luar kampus sebagai media bagi mahasiswa agar mendapatkan pengalaman rill dalam dunia kerja. Magang dirancang untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam mengidentifikasi masalah, menyelesaikan masalah dan menyusun laporan ilmiah terkait dengan masalah yang terjadi di lapangan dari beberapa ulasan tersebut, penulis memilih program MB-KM Magang karena ingin mendapat pengalaman di dunia kerja untuk meningkatkan kualitas diri, pengalaman, kemampuan *soft-skill* dan pengembangan diri. Dalam program MB-KM ini.

Penulis memilih magang disalah satu instansi pemerintah yakni Dinas Ketenagakerjaan di bidang UPTD BLK DEMAK. Kemajuan dan perkembangan teknologi di dunia global saat ini telah memicu perubahan besar diberbagai sektor, perubahan tersebut dapat kita lihat dalam sistem rekrutmen yang saat ini sedang digulirkan kepada karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya tetapi juga memiliki pengalaman tambahan di bidang teknologi informasi. Untuk itu, kementerian ketenagakerjaan republik indonesia telah mengadopsi beberapa program untuk meningkatkan akses dan kualitas pelatihan profesional guna menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten yang di implementasikan antara lain melalui pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK).

Banyaknya jumlah angkatan kerja yang ada di kabupaten demak, membuat pemerintah ketenagakerjaan RI lewat balai latihan kerja mengadakan pelatihan bagi masyarakat umum usia produktif, masyarakat desa yang tidak mempunyai keahlian, pencari kerja, upskilling, pengangguran, maupun orang yang terkena PHK perusahaan. Melalui pendidikan latihan kerja di beberapa bidang kejuruan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja, memunculkan wirausaha baru dan mengantarkan pencari kerja kepada perusahaan-perusahaan pada bidangnya. Dengan demikian tentu produk yang telah dihasilkan dapat dipasarkan pada local daerah atau luar daerah.

Balai Latihan Kerja di Demak merupakan salah satu program pelatihan pertama yang ada di demak. Balai Latihan Kerja yang bisa dikenal dengan sebutan BLK memiliki 10 (sepuluh) kejuruan yang terdiri dari kejuruan OP, komputer,

penjahitan, teknisi HP, mekanik mobil, mekanik sepeda motor, processing hasil pertanian, las, tata rias pengantin, tekisi AC, mekanik mesin jahit.

Walaupun masih baru, Balai Latihan Kerja sejak tahun 2013 sampai tahun 2018 sudah banyak diminati masyarakat wilayah Kabupaten Demak bahkan masyarakat dari daerah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan data dari tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1. Jumlah peserta UPTD BLK Demak Tahun Ajaran 2013/2018

No	Kejuruan	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		JML	JML	JML	JML	JML	JML
1.	OP. KOMPUTER	56	72	72	52	68	96
2.	PENJAHITAN	160	140	120	176	104	128
3.	TEKNISI HP	36	20	20	20	20	16
4.	MEKANIK MOBIL	36	56	56	68	68	64
5.	MEKANIK SPD MOTOR	72	72	88	68	88	32
6.	PROSESING HASIL PERTANIAN	36	56	56	72	52	80
7.	LAS	52	36	36	32	52	32
8.	TATA RIAS PENGANTIN	16	-	20	80	20	48
9.	TEKNISI AC	20	20	20	20	36	48
10.	MEKANIK MESIN JAHIT	20	20	-	-	-	-
	JUMLAH	504	492	488	588	508	544

Sumber: Bagian Administrasi BLK Demak, 2018 (data diolah)

Banyaknya pendaftar pelatihan balai latihan kerja (BLK) dari tahun 2013-2018 sampai sekarang masih terlihat begitu tinggi meskipun jumlahnya terlihat naik turun. Dapat dilihat bahwa pelatihan BLK Demak sudah dikenal banyak masyarakat sehingga menjadikan BLK Demak sebagai salah satu pilihan mereka untuk mencari pengalaman dan ilmu serta meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja.

Berdasarkan data yang saya peroleh dari bagian administrasi blk demak, jumlah pendaftar yang diterima paling banyak pada kejuruan penjahitan, mekanik sepeda motor, OP komputer. Kejuruan tersebut paling banyak diminati oleh masyarakat karena jenjang karir yang lebih besar sesuai kebutuhan pasar kerja saat ini. Jika dilihat dari tahun 2013-2018, jumlah keseluruhan yang mengikuti pelatihan paling banyak ada pada tahun 2016 yaitu sebanyak 588 peserta. Kemudian pada tahun 2017 sebanyak 508 peserta. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan sekitar 7% yaitu berjumlah sebanyak 544 peserta.

Kekurangan dalam hal pelayanan publik yang ditemui di BLK Demak. Pengelolaan pelayanan informasi dalam bisnis bidang jasa sangatlah penting. Sistem informasi semakin dibutuhkan untuk memastikan program yang diharapkan beroperasi dengan baik, dan di akui keberadaannya oleh masyarakat. Informasi yang diberikan haruslah inovatif dan kreatif karena akan mengubah kesadaran (awareness) publik dalam menangkap informasi tersebut.

Dengan melihat tabel.1 data jumlah peserta BLK dari tahun 2013-2018 dapat disimpulkan adanya presentase naik turun. Maka, menjadi keharusan bagi instansi sebagai penyedia pelayanan publik untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan minat dalam mengikuti program pelatihan kerja. Kepala UPTD Balai Latihan Demak, Ahmad Hilaludin, dalam wawancara, menjelaskan bahwa salah satu harapan kedepan dari program ini adalah mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat secara merata agar masyarakat dapat memiliki keahlian untuk menciptakan lapangan kerja, pengurangan pengangguran. Harapan kedepannya adanya pelatihan ini lebih banyak dikenal dan diminati oleh banyak kalangan

masyarakat. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan dari tahun ketahun dapat terus meningkat. Perbaikan meningkatkan minat mengikuti program pelatihan dapat diwujudkan dengan inovasi-inovasi pelayanan yang dilakukan oleh pengelola pelayanan publik terkait program-program BLK. Dengan menciptakan inovasi pelayanan publik baru diharapkan mampu mempercepat dan mempermudah dalam peningkatan cakupa minat masyarakat dalam mengikuti program pelatihan yang ada serta menciptakan kepuasan masyarakat kepada pelayanan publik.

1.2. Tujuan magang

1. Untuk mengetahui strategi BLK Demak dalam meningkatkan minat mengikuti pelatihan kerja melalui peran *Public Relation Officers*?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat BLK Demak dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja kepada masyarakat Kota Demak melalui peran *Public Relation Officers*?

1.3. Sistematika Laporan

Sistematika laporan dibagi menjadi 7 bab. Adapun ringkasan setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I: merupakan pendahuluan yang akan menguraikan latar belakang alasan memilih program MB-KM Magang, tujuan penyusunan laporan dan sistematika laporan.

BAB II: membahas mengenai profil organisasi tempat magang MB-KM serta menguraikan aktivitas selama magangberlangsung.

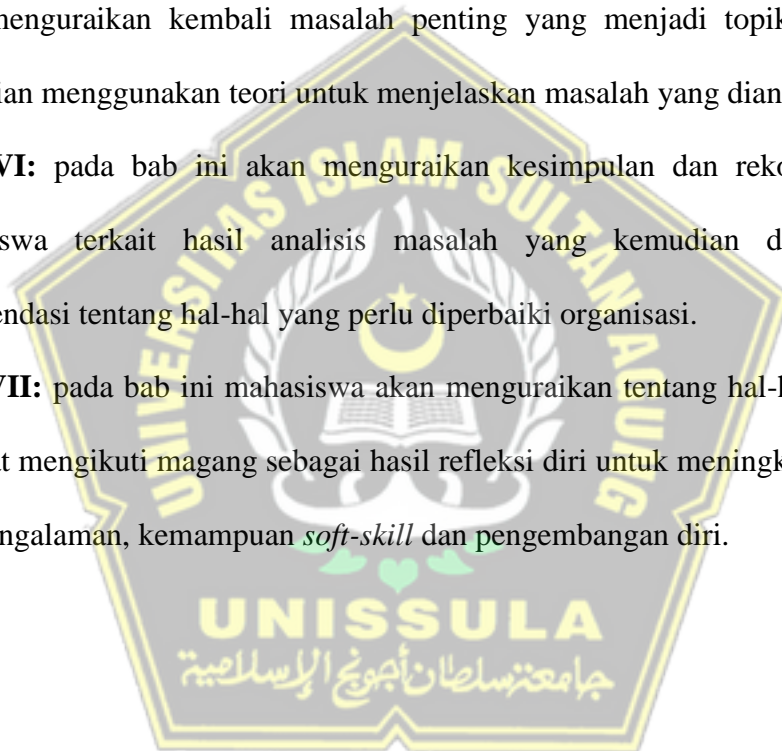
BAB III: pada bab ini mahasiswa peserta magang MB-KM menjelaskan tentang identifikasi masalah yang diangkat sebagai hasil dari pengamatan masalah di lapangan selama aktivitas magang berlangsung.

BAB IV: menjabarkan kajian pustaka berdasarkan pendekatan teoritis terkait identifikasi masalah penting yang diangkat.

BAB V: pada bab ini akan dituliskan analisis dan pembahasan yang didalamnya akan menguraikan kembali masalah penting yang menjadi topik pembahasan kemudian menggunakan teori untuk menjelaskan masalah yang diangkat.

BAB VI: pada bab ini akan menguraikan kesimpulan dan rekomendasi dari mahasiswa terkait hasil analisis masalah yang kemudian dapat menjadi rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi.

BAB VII: pada bab ini mahasiswa akan menguraikan tentang hal-hal positif dan manfaat mengikuti magang sebagai hasil refleksi diri untuk meningkatkan kualitas diri, pengalaman, kemampuan *soft-skill* dan pengembangan diri.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah Singkat UPTD BLK Demak

Sejarah perkembangan balai latihan kerja (BLK) pada tahap awal dimulai pada tahun 1947 dengan berdirinya pusat latihan yang pertama di solo kemudian pada tahun 1948 didirikan pusat latihan kerja yang kedua di yogyakarta. Pertumbuhan balai latihan kerja pada tahap awal terjadi pada tahun 1950-1951, ketika didirikan delapan pusat latihan kerja pada beberapa kota di pulau jawa, antara lain surabaya, jakarta, bandung, semarang, singosari, lembang, dan wonojati berasal dari luar negeri yaitu colomboi PLAN dan ILO (Insdtitute Learning Organitation). Seiring dengan tantangan yang dihadapi stratedgi pembinaan pelatihan juga mengalami perubahan yang cukup mencolok. Fungsi BLK percontohan ini muncul secara otomatis karena dep[artemen tenaga kerja adalah instansi pembina fungsional di bidang pelatihan kerja, berdasarkan PP. 71/1991 Tentang p[elatihan kerja nasional. Kenytaan menunjukkan bahwa sejak lam BLK/LLK menghadapi masalah struktural yang menyebabbbkan kedua fungsi tersebut tidak dapat berjalan secara optimal. Masalah-masalah struktural antara lain: kurang sarana dan prasarana pelatihan, manajemen BLK yang birokrasi dan sentralis, dan dana yang tidak memadai sekaligus tidak profesional kemampuan instruktur pelatihan sebagai akibatnya tingkat penyerapan lulusannya rendah, akhirnya muncul di BLK/LLK yang tujuannya meningkatkan relevansi, kualitas, dan efisien pelatihan .

2.1.2 Visi, Misi UPTD BLK Demak

Visi :

“Terwujudnya tenaga yang berkarya dan produktif.”

Misi :

1. Meningkatkan dan memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi ketenagakerjaan.
2. Membantu tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktifitas tenaga kerja.
3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif
4. Menetapkan kebijakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Norma kerja, keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja.
5. Meningkatkan kemampuan aparatur yang beretos kerja tinggi dan profesional.

2.1.3 Jenis Program Pelayanan

Program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak telah diselenggarakan dengan cukup baik, hal ini terbukti dengan banyaknya lulusan BLK Demak banyak diterima bekerja di garment karena program pelatihan yang diselenggarakan BLK Demak memakai kurikulum yang disusun dengan kebutuhan dunia industri dengan komposisi materi pelatihan 30 persen teori dan 70 persen praktik dan adanya pemagangan di garment maupun membuka usaha sendiri. Adapun proqram pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Demak antara lain: 1) Operator Komputer, 2) teknisi pendingin rumah tangga, 3) Penjahit, 4) Otomotif sepeda motor, 5) Otomotif mobil, 6) Las, 7) Tata boga.

Sertifikasi, balai latihan kerja (BLK) demak bekerja sama dengan LSP P2 BBPLK Semarang.

2.1.4 Fungsi

- (1). Penyusunan program dan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja
- (2). Pemantauan dan pengendalian kegiatan di bidang pembinaan, pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja
- (3). Pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD, melaksanakan pembinaan unit Pelaksana Teknis Dinas.
- (4). Melaksanakan uji kompetensi bagi peserta pelatihan sesuai peraturan yang berlaku
- (5). Mengembangkan potensi calon tenaga kerja dan masyarakat melalui pelatihan kerja
- (6). Melakukan monitoring dan evaluasi peserta pasca pelatihan
- (7). Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan UPTD baik secara lisan maupun tertulis kepada kepala dinas sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas.

2.1.5 Struktur Organisasi BLK Demak

Berikut adalah biodata dari kepala UPTD BLK Demak, staff pelaksana pelatihan, serta instruktur internal yang bertugas sebagai pembimbing pelatihan Balai Latihan Kerja di Demak beserta masing–masing jabatannya.

Tabel 2.1. Struktural

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	JABATAN	KET
1	AHMAD HILALUDIN, ST NIP. 19811021 200903 1 006	Penata Muda Tk. I (III/b)	Plt. Kepala BLK Demak	-

Tabel 2.2. Staff Pelaksana Pelatihan

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	JABATAN	KET
1	ALFI SYAHRINA	-	STAF	NON PNS
2	FARISKIANTO HAKIKI	-	STAF	NON PNS
3	MAHFUDIN	-	STAF	NON PNS
4	RIZKY EZHA NOVENDRA	-	STAF	NON PNS
5	SUNARDI	-	STAF	NON PNS
6	TRI PUJIHARTO	-	STAF	NON PNS
7	YANIAR NOVIA RINJANI	-	STAF	NON PNS

Tabel 2.3. Instruktur Pelatihan

NO	NAMA / NIP	PANGKAT / GOLONGAN	JABATAN	KET
1	ACHLIS, ST NIP. 19830424 200903 1 010	Penata Tk.I (III/d)	LAS	FUNGSI ONAL
2	ADI PUTRANTO, ST NIP. 19850311 200903 1 004	Penata (III/c)	TIK	FUNGSI ONAL
3	CAHYA PUTRA LESMANA, ST NIP. 19830904 200903 1 004	Penata (III/c)	TKR	FUNGSI ONAL
4	YAKOBUS RIYANTO, S.Kom NIP. 19831022 200903 1 004	Penata (III/c)	TIK	FUNGSI ONAL
5	ABDILLAH FITRI R, A.Md. NIP. 19840702 200903 2 004	Penata Muda Tk.I (III/b)	MENJAHIT	FUNGSI ONAL
6	ENDAH SETYONINGSIH, A.Md. NIP. 19850903 201503 2 002	Penata Muda (III/a)	PHP	FUNGSI ONAL
7	KUKUH SETIYAWAN, A.Md. NIP. 19870111 201503 1 003	Penata Muda (III/a)	LISTRİK	FUNGSI ONAL
8	MAS BAYU SUSILO	-	TSM	NON PNS
9	ROZIKIN	-	MENJAHIT	NON PNS
10	NUR SAFITRI ADZKIATU AMALIA	-	TATA RIAS	NON PNS
11	PUJI HANDAYANI	-	PHP	NON PNS
12	ABDUL ROZAK	-	LAS	NON PNS

a. Kepala UPTD

Dalam struktur ini, kepala dinas unit BLK Demak membawahi bagian staff pelaksana pelatihan dan instruktur pelatihan, artinya posisi tersebut bertanggung jawab sebagai pemimpin yang mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas UPTD blk Demak dalam menyusun bahan kebijakan teknis rencana program pelatihan kerja.

b. Staff pelaksana pelatihan

Staff penyelenggara pelatihan atau bisa disebut dengan public relation officers dalam unit BLK ini memiliki tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas seperti menyusun rencana/program, menyusun sertifikasi pengembangan program pelatihan kerja.

c. Instruktur pelatihan

Pelatih (instruktur) kejuruan BLK Demak meliputi 10 kejuruan yang berbeda-beda. Semua jurusan dilatih oleh tenaga ahli seperti instruktur yang mengemban tugas penyampai materi dan memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan BLK Demak.

2.1.6. Program Pelatihan

Program pelatihan yang diselenggarakan BLK Demak memakai kurikulum yang disusun dengan kebutuhan dunia industri dengan komposisi materi pelatihan 30 persen teori dan 70 persen praktik. Balai Latihan Demak memiliki 10 program pelatihan. Adapun program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Demak antara lain:

Tabel 2.4. Progam Pelatihan

NO	KEJURUAN/SUB KEJURUAN	PROGRAM PELATIHAN
1	MENJAHIT	Menjahit pakaian sesuai style
2	TSM	Servis sepeda motor konvensional
3	TKR	Pemeliharaan kendaraan ringan sistem konvensional
4	TIK	Practical Office Advance
5	TIK	Pembuatan desain grafis
6	AC/REFRIGERASI	Teknisi refrigerasi
7	TEKNISI TELEPON SELULAR	Reparasi perangkat keras
8	PHP	Pembuatan roti dan kue
9	LAS	Juru las 1 SMAW
10	TATA RIAS KECANTIKAN	Tata rias pengantin

Sumber: Bagian Administrasi BLK Demak

Ada 10 pelatihan yang diberikan kepada masyarakat yaitu kejuruan menjahit, TSM, TKR, TIK, AC/Refrigerasi, teknik telepon selular, php, las, tata rias kecantikan. Pelatihan berbasis kompetensi menggunakan standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI). Seluruh program pelatihan mengedepankan pelatihan softskill dalam menentukan kemampuan kerja seseorang. Sertifikasi bekerja sama dengan LSP P2 BBPLK Semarang.

2.2 Aktivitas Magang

Selama magang, penulis melakukan berbagai kegiatan dan tugas-tugas dibawah bimbingan Dosen Supervisor dari Balai Latihan Kerja Demak. Dua bulan pertama ditempatkan di kelas pelatihan BLK, Kelas pelatihan Tehnik Sepeda Motordan tata rias. Selama di bagian tersebut salah satu tugasnya adalahmengawasi siswa selama pelatihan berlangsung ikut mendampingi instruktur muda dalam menilai kegiatan pelatihan, ikut serta dalam meneliti dan menilai pada saat ujian berlangsung, menyusun silabus pelatihan Tehnik Sepeda Motor berbasis kompetensi pada 240 jp dan 208 jp.

Sesuai kesepakatan, mahasiswa magang akan dipindahkan di bagian lain. Setelah ditempatkan sebagai mentoring di kelas, selanjutnya ditempatkan di bagian kantor. Di bagian kantor memiliki rincian tugas yang salah satunya menerima tamu dari staff kabupaten, menangani peserta yang ingin mendaftar pelatihan di BLK serta melayani daftar ulang peserta yang telah lolos mengikuti serangkaian proses rekrutmen. Di kantor BLK bertugas menggandakan macam-macam sertifikat dan menginput surat masuk dan surat keluar di lembar disposisi surat masuk.

Selain aktivitas manajerial, aktivitas lain yang penulis lakukan adalah mengikuti jum'at sehat dimana setiap hari jum'at pegawai serta peserta BLK melakukan senam sehat aktivitas ini memberikan manfaat kesehatan bagi penulis. Aktivitas lain adalah jum'at bersih. Kegiatan bersih-bersih dan gotong royong yang dilaksanakan setiap hari jumat.

Berikut adalah jadwal kegiatan magang sehari-hari yang dilakukan:

- a. Masuk pagi pukul 07.30 WIB
- b. Istirahat pukul 12.00 WIB dan masuk pada pukul 13.00
- c. Shalat berjamaah Dzuhur dan ashar
- d. Pulang pada pukul 15.30 WIB

Tabel 2.5. Jam Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Demak

Hari Kerja	Jam kerja
Senin – Kamis	07.30 – 12.00 (masuk) 12.00 -13.00 (istirahat) 13.00-15.30 (masuk) 15.30-..... (pulang)
Jum'at	07.30-13.00 (masuk) 15.00-.....(pulang)

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Pemerintah meluncurkan program Balai latihan Kerja (BLK) untuk mempercepat peningkatan kompetensi masyarakat. Program BLK diharapkan dapat menjadi akses peningkatan ketrampilan bagi komunitas masyarakat, terutama di pedesaan. Kepala Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Ketenagakerjaan, SoesHindharno, dalam siaran pers Biro Humas, menjelaskan bahwa salah satu tujuan program BLK adalah mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat, khususnya masyarakat desa yang jauh dari kota. Hal ini mengingat lembaga pelatihan terletak di jantung kabupaten/kota.

Dengan melihat data jumlah peserta di tabel 1 terlihat adanya naik turun jumlah dalam mengikuti pelatihan. Ini menjadi buntut dari permasalahan yang ditemukan. Adapun penjelasan masalah dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Minat dalam mengikuti pelatihan masih rendah

Kesadaran masyarakat adanya pelatihan kerja yang sangat menguntungkan masih belum luas. Banyak masyarakat khususnya di daerah terpencil atau pedesaan kurang mengetahui adanya pelatihan ini karena faktor keterbatasan pengetahuan masyarakat dalam melihat kecanggihan teknologi saat ini, karena apapun yang terkait masalah program pelatihan biasanya di perlihatkan melalui sosial media. Kurangnya pemahaman dunia IT menjadi hambatan bagi masyarakat dalam melihat informasi terkait program pelatihan ini.

2. Kurangnya sosialisasi program pelatihan dari pihak Balai Latihan Kerja terhadap pentingnya adanya pelatihan kerja bagi masyarakat.

Belum terjalannya komunikasi dan evaluasi antara pihak BLK dengan masyarakat terkait sosialisasi program pelatihan yang ditawarkan. Maka, menjadi keharusan bagi instansi sebagai penyedia pelayanan publik untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan minat dalam mengikuti program pelatihan kerja ini. Pelayanan publik sendiri meliputi pelaksanaan pelayanan, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, pengawasan internal, penyuluhan kepada masyarakat, dan pelayanan konsultasi. Penyelenggaraan pelayanan publik menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi/perusahaan. Karena dengan adanya pelayanan yang baik dan efektif akan meningkatkan minat masyarakat dalam memilih suatu jasa/produk yang disebarakan.

Sosialisasi merupakan bentuk komunikasi langsung yang bisa diterima masyarakat terkait pengenalan BK, kejuruan dan kegiatan-kegiatan yang mendukung perkembangan BLK Demak dalam meningkatkan peserta sehingga waktu-waktu kegiatan tersebut dibuat untuk daya tarik terhadap lembaga BLK Demak.

Pelayanan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan acuan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pembekalan keterampilan sangat dibutuhkan guna melangsungkan hidup lebih baik. Masih banyak masyarakat yang masih memiliki ketrampilan

rendah. Semakin tahun angka pengangguran meningkat, Balai Latihan Kerja hadir bukan untuk menjamin semuanya mendapatkan pekerjaan secara langsung. Namun, turut andil memberikan kontribusi keterampilan dan keahlian sebagai bekal mencari pekerjaan. Guna mencetak sumber daya manusia berkualitas dan mampu bersaing. Kegiatan sosialisasi bertujuan agar masyarakat wilayah kota demak mengetahui dan memahami pentingnya mempunyai keterampilan diri mereka di BLK Demak

3. Kurangnya terjalinnya komunikasi dan evaluasi antara pihak BLK dengan para alumni peserta.

Untuk terkait permasalahan kurangnya terjalinnya komunikasi dan evaluasi antara pihak BLK dengan para alumni peserta. Alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul. Alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini/pandangan publik untuk menarik minat calon peserta pelatihan baru. Alumni, disadari atau tidak, merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para masyarakat dalam menentukan mengikuti pelatihan kerja. Jika di logika, jika alumni dari suatu lembaga pendidikan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam memasuki dunia kerja di perusahaan-perusahaan besar. Dan dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara real di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon peserta yang berminat untuk mendaftar akan semakin meningkat. Maka dari itu solusi yang ada, program pelatihan di BLK disosialisasikan lebih intens lagi dengan menggandeng para alumni sebagai bukti testimoni telah berhasil memasuki

dunia kerja dari mengikuti pelatihan ini. Dengan adanya para alumni dapat membantu untuk menyebar luaskan informasi terkait program-program yang diselenggarakan oleh pihak instansi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui permasalahannya. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin melakukan penelitian tentang:

1. Untuk mengetahui strategi BLK Demak dalam meningkatkan minat mengikuti pelatihan kerja melalui peran *Public Relation Officers*?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat BLK Demak dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja kepada masyarakat Kota Demak melalui peran *Public Relation Officers*?

Dalam hasil penelitian mengenai permasalahan diatas peneliti melakukan pengamatan dan observasi langsung untuk menemukan informasi dengan menggunakan metode wawancara terstruktur. Peneliti akan terfokus mewawancarai total 6 (enam) narasumber secara singkat yaitu:

Informan A: terdiri dari 2 pegawai BLK Demak

P1: Fariskianto

P2: Ezha

Informan B: terdiri dari 2 peserta pelatihan

S1: Jaya

S2: Vika

Informan C: terdiri dari 2 alumni BLK Demak

A1: Multi

A2: Ulin

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1. Sistem Pelayanan Publik

Proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain dapat dikatakan bahwa pelayanan adalah tindakan dilakukan oleh orang lain agar masing-masing memperoleh keuntungan yang diinginkan A.S. Moenir (dalam Rangkuti, 2017). Pelayanan dilakukan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, sesama karyawan, dan juga pimpinan Kasmir (2017)

Sistem pelayanan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi perusahaan atau lembaga untuk memberikan bantuan dan kemudahan pada konsumen yang memiliki kepentingan dalam organisasi tersebut agar tercapainya tujuan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Kegiatan pelayanan ditujukan untuk kepuasan konsumen, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan konsumen dapat terpenuhi. Pelayanan dikerjakan untuk mencari petunjuk atau memberikan keuntungan kepada konsumen dengan tujuan menciptakan *goodwill* atau nama baik, serta meningkatkan penjualan serta pendapatan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelayanan adalah tindakan atau kegiatan seorang yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain untuk menyampaikan jasa dan produk kepada pelanggan dengan pelayann (service) untuk dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Bentuk daripada pelayanan publik sendiri meliputi pelaksanaan pelayanan, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, pengawasan internal,

penyuluhan kepada masyarakat, dan pelayanan konsultasi. Penyelenggaraan pelayanan publik menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi/perusahaan. Pelayanan publik yang dimaksud dalam keputusan Menpan Nomor 63 Tahun 2003 adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pencapaian kebutuhan pemerintah pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan yang diberikan harus yang terbaik sesuai dengan standar yang berlaku atau dimiliki oleh instansi yang memberikan pelayanan sehingga mampu menciptakan kepuasan terhadap pelanggan (pihak yang dilayani). Namun hal yang terpenting dalam pemberian pelayanan, minimal harus ada tiga hal pokok, yakni: peduli kepada pelanggan, melayani dengan tindakan terbaik, dan memuaskan pelanggan dengan berorientasi pada standar layanan tertentu. Jadi yang mendasari keberhasilan program dalam pelayanan tergantung pada penyesuaian kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), penampilan, perhatian (*attention*), tindakan (*action*), dan tanggungjawab dalam pelaksanaannya.

Hal-hal yang mendasari dalam pelayanan publik antara lain:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan tertentu yang memiliki kemampuan kerja dibidang kerja yang ditekuni, yang dibutuhkan untuk menunjang program layanan publik seperti: melaksanakan komunikasi yang efektif, mengembangkan motivasi, dan menggunakan sebuah callcenter atau reddesk sebagai alat membina hubungan ke dalam dan luar organisasi/perusahaan.

b. Sikap(*Attitude*)

Perilaku tertentu yang harus ditonjolkan ketika berhadapan dengan pelanggan (pihak yang dilayani) untuk membentuk citra terbaik perusahaan/intansi di mata pelanggan.

c. Perhatian(*Attention*)

Kepedulian penuh terhadap pelanggan yang berkaitan dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan, maupun memahami saran dan kritik dari pihak yang dilayani.

d. Tindakan(*action*)

Kegiatan nyata yang dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada pihak yang dilayani.

e. Tanggungjawab(*Accountability*)

Sikap keberpihakan kepada pelanggan sebagai bentuk kepedulian untuk meminimalkan ketidakpuasan pelanggan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik di instansi Balai Latihan Kerja Demak, diharapkan standar pelayanan disusun oleh penyelenggara, kebutuhan masyarakat, dan konsisi lingkungan. Standar pelayanan meliputi persyaratan, sistem, mekanisme, dan prosedur, produk pelayanan, sarana prasarana, kompetensi pelaksana, jaminan keamanan dan keselamatan pelayanandalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya dan resiko keragu-raguan, dan evaluasi kinerja pelaksana.

Dengan menerapkan standar pelayanan publik dengan baik, diharapkan penyelenggaraan pelayanan publik dapat menciptakan kepuasan masyarakat sebagai pijhak penerima jasa pelayanan. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik,

penyelenggara dituntut untuk menerapkan prinsip efektif, efisien, inovasi dan komitmen mutu. Karena orientasi dari pelayanan publik adalah kepuasan konsumen, konsumen mendapatkan pelayanan sesuai dengan apa yang diharapkan.

4.2. Pengertian Humas/Public Relation

Humas merupakan proses membangun kepercayaan dan kerjasama antara satu individu dengan organisasi lainnya melalui strategi atau program yang berpartisipasi. Humas pada intinya senantiasa berkenaan dengan kegiatan penciptaan pemahaman melalui pengetahuan dan kegiatan-kegiatan yang diharapkan mampu muncul suatu dampak yakni perubahan positif.

Selain itu F. Rachmadi (dalam) bukunya public relation mengemukakan bahwa “fungsi pokok humas adalah mengatur lalu lintas sirkulasi informasi internal dan eksternal dengan memberikan informasi serta penjelasan seluas mungkin kepada publik (masyarakat) mengenai kebijakan, program, serta tindakan dari organisasinya agar dapat dipahami sehingga memperoleh public support dan public acceptance”.

4.3. Inovasi

Inovasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh instansi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Inovasi mengubah suatu hal sehingga menjadi sesuatu yang baru (Muluk 2008:43).

Inovasi dilakukan memiliki tujuan sebagai sebuah solusi untuk mengatasi persoalan yang dimiliki organisasi dan mengembangkan kemampuan bersaingnya agar kesejahteraan masyarakat dapat terjaga. Inovasi dalam sektor publik sangat

dibutuhkan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektif. Apabila dikaitkan dengan pelayanan publik, inovasi merupakan suatu hal baru yang diciptakan untuk mempermudah dan meningkatkan suatu kualitas pelayanan publik.

Dalam melakukan suatu inovasi, inovasi pelayanan publik memiliki indikator untuk mengetahui keoptimalan sebuah inovasi. Berikut ini indikator inovasi pelayanan publik menurut Rogers (dalam Yogi Suwarno, 2008):

1) *Relative Advantage* atau Keuntungan Relatif

Keuntungan relatif yaitu sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Sebuah inovasi harus mempunyai keunggulan dan nilai lebih dibandingkan dengan inovasi sebelumnya.

2) *Compatibility* atau kesesuaian

Tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai (value), pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan norma yang ada. Misalnya penyebaran penggunaan alat kontrasepsi di masyarakat yang keyakinan agamanya melarang penggunaan alat tersebut, maka tentu penyebaran inovasi akan makin terhambat.

3) *Complexity* atau Kerumitan

Dengan sifatnya yang baru, maka inovasi mempunyai tingkat kerumitan yang boleh jadi lebih tinggi dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Namun demikian, karena sebuah inovasi menawarkan cara yang lebih baru dan lebih baik.

4) *Triability* atau Kemungkinan dicoba

Inovasi hanya dapat diterima apabila telah teruji dan terbukti mempunyai keuntungan atau nilai lebih. Sehingga perlunya melakukan uji publik, dimana setiap orang atau pihak memiliki kesempatan untuk menguji kualitas dari sebuah inovasi.

5) *Observability* atau Kemudahan diamati

Sebuah inovasi harus juga dapat diamati, dari segi bagaimana ia bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Suatu inovasi yang hasilnya mudah diamati akan lebih cepat diterima oleh masyarakat. Misalnya penyebarluasan penggunaan bibit unggul padi, karena petani dapat dengan mudah melihat hasil padi yang menggunakan bibit tersebut, maka mudah untuk memutuskan mau menggunakan bibit unggul yang sudah diperkenalkan.

4.4 Sosialisasi Jemput Bola

Gerakan jemput bola merupakan salah satu upaya membangun akses dan mendekatkan pelayanan dari instansi kepada masyarakat perdesaan yang terkendala akses pelayanan, akses informasi, dan akses transportasi. Pelayanan dipertimbangkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau. Maka dilakukan langkah inovatif. Dengan demikian, model inovasi yang digunakan yaitu model inversi atau pembalikan yang mana seharusnya masyarakat mendatangi petugas di instansi, tetapi melalui inovasi diubah menjadi petugas yang mendatangi masyarakat di desa yang terkendala akses pelayanan, informasi, dan transportasi.

- Gerakan pelayanan jemput bola dilakukan karena memiliki manfaat bagi instansi dan masyarakat sendiri yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan alternatif pelayanan yang cepat, tepat, dan murah dengan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.
 - 2) Mengembangkan pola komunikasi yang intensif dan efektif antara petugas instansi dengan masyarakat, khususnya yang jauh dari jangkauan dengan keterbatasan akses, sehingga aspirasi dan permasalahan masyarakat dapat diketahui dengan baik.
 - 3) Dari pihak instansi dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan
 - 4) Masyarakat yang membutuhkan akses pelayanan dan ingin mengikuti pelatihan kerja menjadi lebih mudah, cepat karena pelayanan dimaksud dilaksanakan langsung dipasar sasaran.
 - 5) Masyarakat menjadi sadar dan berpartisipasi aktif untuk melakukan kegiatan administrasi dari instansi dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dari instansi
 - 6) Membangun kepuasan masyarakat terhadap layanan yang disediakan oleh pihak pengelola pelayanan publik.
- Fungsi layanan jemput bola

Menurut Kasmir dalam bukunya p:emasaran (2004: 203) mengatakan bahwa fungsi pelayanan jemput bola dalam sebuah layanan publik adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai Deksmen

Maksudnya petugas yang melayani masyarakat dengan berbagai macam kebutuhan yang diajukan oleh peserta dan calon peserta. Petugas juga memberikan segala informasi mengenai produk-produk di balai latihan kerja, menjelaskan manfaat, keuntungan dan ciri-ciri produk balai latihan kerja. Selain itu juga petugas menjawab semua pertanyaan

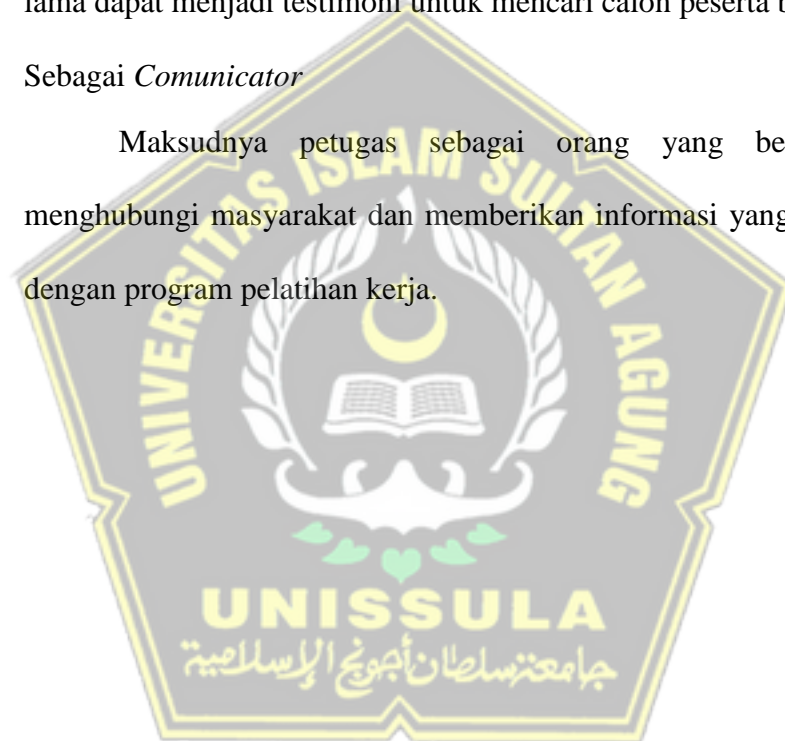
masyarakat yang berkaitan dengan produk BLK Demak serta membantu masyarakat dalam mengisi formulir aplikasi.

2) Sebagai Salesman

Maksudnya petugas dalam memberikan layanannya juga menjual jasa pelatihan sekaligus mengadakan pendekatan dan mencari calon peserta baru serta dengan pelayanannya diharapkan dapat mempertahankan peserta lama dapat menjadi testimoni untuk mencari calon peserta baru lagi.

3) Sebagai *Comunicator*

Maksudnya petugas sebagai orang yang bertugas untuk menghubungi masyarakat dan memberikan informasi yang berhubungan dengan program pelatihan kerja.



BAB V

METODE PENELITIAN

5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Adapun dalam hal ini, peneliti menggunakan cara mendeskripsikan pelayanan Balai Latihan Kerja Demak terhadap peningkatan jumlah minat peserta mengikuti pelatihan. Menurut Moleong (2006) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll.

Adapun tujuan dari menganalisis objek penelitian yaitu untuk mengetahui fakta yang ada mengenai pelayanan yang diberikan Balai Latihan Kerja Demak terhadap peningkatan jumlah peserta mengikuti pelatihan.

5.2 Lokasi penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu di kantor UPTD BLK Demak dan masyarakat desa di kecamatan demak. Adapun beberapa hal yang menjadi pertimbangan peneliti untuk mengambil penelitian di lokasi tersebut yaitu:

- 1) UPTD Balai Latihan Kerja Demak merupakan merupakan salah satu program pelatihan pertama yang ada di Demak yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompentensi sesuai kebutuhan pasar kerja.

- 2) Masyarakat desa di kecamatan demak karena masyarakat desa menjadi sasaran pasar sesuai dalam tujuan program pelatihan kerja ini.
- 3) Alasan terakhir mengapa peneliti mengambil lokasi ini yaitu karena peneliti melakukan kegiatan magang di UPTD Balai Latihan Kerja Demak sehingga mempermudah pengambilan data dan dapat melihat keakuratan dan berdasarkan apa yang dirasakan pada saat magang.

5.3 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, antara lain:

1. Data Primer

Dalam hal ini, data yang peneliti peroleh secara langsung didapat dari hasil wawancara kepada pihak Kepala Bagian pengelola layanan publik di BLK Demak dan masyarakat yang ikut dalam pelatihan dengan menggunakan pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu merupakan sebuah wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah peneliti siapkan.

2. Data sekunder

Adapun dalam hal ini, peneliti menggunakan data-data literatur kepustakaan seperti buku, artikel, internet, surat kabar atau referensi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

5.4 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini, maka dari itu dalam proses pengumpulan data penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*fieldresearch*), dimana data yang diperlukan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan atau didapat dari fakta lapangan melalui *interview* kepada pihak-pihak terkait yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini. Peneliti dapat memperoleh data dan informasi mengenai pelayanan dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan dua pihak yang melakukan percakapan dengan pertanyaan yang telah disusun atau dibuat sebelumnya dimana pewawancara menjadi pihak yang memberikan atau mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Wawancara yaitu dimana sumber data yang digunakan merupakan data primer yaitu sebuah data yang dikumpulkan atau didapat dari fakta lapangan melalui *interview* kepada Humas (public relations officers) dan masyarakat yang ikut dalam pelatihan dengan wawancara terstruktur.

Peneliti akan terfokus mewawancarai 6(enam) narasumber secara singkat yaitu 2 (dua) staff pegawai BLK/ Humas (public relations officers), 2 (dua) peserta BLK, 2 (dua) alumni BLK.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini untuk mencari jawaban dengan mengamati berbagai tataan sosial dan individu yang berada di ruang lingkup tersebut. Sehingga dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini yang dijelaskan melalui kata-kata bukan berupa angka-angka yang dianggap tepat dalam melakukan penelitian ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang dikumpulkan dari data sekunder yang didapat dari proses wawancara yang diperlukan dalam proses penelitian. Adapun menurut Fuad dokumentasi merupakan bahan yang berupa film, gambar, dan foto-foto yang diminta oleh peneliti kepada pihak terkait dalam wawancara

c. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipatif, observasi partisipatif yaitu di mana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari pelayanan yang diberikan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Demak.

2. Penelitian Kepustakaan (*libraryreaserch*), merupakan data sekunder yang digunakan untuk memperkuat data primer. Adapun dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian terhadap literatur yang memiliki kaitan atau persamaan dengan penelitian ini, literatur tersebut berupa buku, internet, surat kabar, jurnal dan lain-lain yang memiliki hubungan atau kaitan dengan penelitian ini.

5.5 Metode Analisis Data

Adapun dalam penelitian ini, analisa dilakukan metode kualitatif dengan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya dari hasil wawancara dengan pihak masyarakat desa di Kecamatan Demak.

Adapun tahapan atau proses dalam menganalisa data tersebut sebagai berikut:

1. Mengedit Data

Peneliti melakukan pengeditan data yang berkaitan atau berhubungan dengan respon atau tanggapan masyarakat terhadap pertanyaan terbuka (*open-ended questions*) yang telah ditanyakan kepada masyarakat pada proses wawancara. Dalam proses wawancara tidak semua informasi bisa didapat atau diterima dari pihak yang diwawancarai dengan dicatat secara jelas oleh pewawancara dan memungkinkan mencatat dengan memberikan kode-kode khusus pada tulisan atau catatan tersebut. Oleh sebab itu data yang didapat dari hasil wawancara akan diedit terlebih dahulu agar tidak menimbulkan kebingungan dan kesalah pahaman nantinya.

2. Mempelajari kode-kode khusus yang telah ditandai sebelumnya pada proses mengedit data, setelah itu menentukan tema-tema yang berasal dari data untuk pengembangan paragraf dalam laporan penelitian.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Analisis Hasil Permasalahan

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana mengetahui alasan mengapa minat mengikuti program pelatihan kerja mengalami penurunan dan apa saja faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat yang ditemukan *public relations officers* dalam mensosialisasikan program pelatihan.

Dalam hasil penelitian mengenai permasalahan diatas peneliti melakukan pengamatan dan observasi langsung selama magang MBKM ditempat untuk menemukan informasi yang berkaitan dengan penelitian di tempat tersebut. Jenis dan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan metode wawancara singkat yang diperdalam observasi dan dokumentasi pada lokasi BLK Demak.

Penulis mendapatkan penemuan masalah dari memfokuskan metode penelitian pada seksi penyelenggara pelatihan tenaga kerja BLK Demak, yang meliputi bagian *public relations officers*, bagian tersebut dianggap berperan penting dalam sebuah institusi BLK Demak terutama sebagai *building image* di mata publik.

Sebagai ujung tombak penyampai informasi ke khalayak, unit pelaksana teknis daerah BLK Demak menyediakan sarana sumberdaya *public relations officers* dalam bekerja.

Agar pencapaian program BLK Demak berhasil maka penyelenggara pelatihan tenaga kerja pada *public relations officers* harus tanggap dalam mensosialisasikan program-program lembaga tersebut kepada masyarakat.

6.1.1. Bentuk Pelaksanaan *Public Relations* BLK Demak

Humas (*public realtions*) BLK Demak merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi. Keberadaan dan posisinya sangat berpengaruh dalam kegiatan manajemen. Dalam hal ini fungsi *public relations officers* sebagai komunikator dengan publiknya yang meghubungkan pihak eksternal dan internal mengenal pada khalayak. Fungsi bagian tersebut semakin diperlukan untuk penyebaran informasi terutama dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.

Pemahaman publik sangat diperlukan untuk mendukung berjalannya program. Oleh karena itu, bentuk sosialisasi yang dilakukan bertujuan memberikan pemahaman kepada masyarakat dan pihak pihak lain yang mendukung jalannya program pelatihan.

Dalam sosialisasi, *public relations officers* BLK Demak melakukan berbagai kegiatan sesuai tugas dan fungsinya. Kegiatan tersebut memberikan informasi tentang kebijakan pelatihan tenaga kerja serta memberikan pengertian kepada masyarakat dan menginsformasikan tentang peraturan-peraturan yang mengatur tentang pelatihan serta menginsformasikan BLK Demak sebagai satu-satunya badan yang menyelenggarakan sarana pelatihan tenaga kerja kepada masyarakat.

Sebelum melakukan sosialisasi program pelatihan , BLK Demak selalu mengadsakan rapat-rapat tertentu terkait dengan berbagai kebijakan yang harus dilaksanakan. Dalam rapat internal yang dilakukan BLK Dema, ialah rapat rutin yang dilakukan dalam sekali sebulan, rapat insidental yaitu rapat yang dilakukan waktu keadaan tertentu, sosialisasi rutin pada tiga bulan sekali dan sosialisasi insidental yaitu sosialisasi dimana keadaan mendesak untuk melangsungkan kegiatan sosialisasi berlangsung. Pelaksanaan tersebut diambil berdasarkan keputusan kolektif pada semua bagian staff yang berarti pertanggungjawaban *public relations officers* dalam menjalankan program kegiatan dilakukan secara bersama.

Diantara beberapa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh BLK Demak terdapat kegiatan yang sudah terjadwal sesuai dengan rencana kerja anggaran seperti penyebaran informasi pelatihan tenaga kerja, konseling yaitu mengevaluasi permasalahan setiap kegiatan dan melakukan fungsi pelayanan dengan memperjelas kepada masyarakat terkait kepentingan memiliki ketrampilan dalam bekerja, kemudian kegiatan terjadwal lainnya yaitu membina hubungan kepada perusahaan dalam menjalin kerjasama yang saling menguntungkan.

Hal itu menjadi tanggungjawab *public realations officers* sebagai pihak yang berhubungan dengan pihak eksternal, namun tetap dalam pelaksanaan tugasnya *public relations officers* membentuk tim atau agen yang melibatkan semua unsur terkait dengan proses penyebaran informasi pelatihan kerja.

Berbagai kebijakan yang telah diputuskan melalui atasanpun tidak selamanya langsung dijalankan oleh staff BLK Demak. Dari beberapa kebijakan dari atasan, para staff diberi kesempatan untuk memberikan komentar, tetapi tetap keputusan akhir menjadi wewenang atasan. Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi bahwa:

“Pada beberapa hal, kami bukan atasan dan bawahan kami semua sama-sama saling membantu, jadi pada saat pelaksanaan sosialisasi berlangsung atau kegiatan yang mendukung lembaga BLK Demak kami juga diperbolehkan memodifikasi keputusan yang ada, asal tidak melanggar aturan dan tetap kerjasama”. (wawancara bersama bapak P1 sebagai penyelenggara pelatihan dikantor BLK Demak)

“ terkadang kalau ada urusan pegawai yang sibuk, beberapa dari satpam pun ikut serta dalam mengatur penyelenggaraan pelatihan kerja walaupun bukan tugas mereka, tetapi tujuan kita sama- sama mengikuti arahan ketua BLK dalam mensukseskan program-program pelatihan BLK Demak”. (wawancara bersama bapak P2 sebagai staff *public relation officers* dikantor BLK Demak)

Pernyataan diatas mengindikasikan peneliti bahwa dalam pengambilan keputusan *public relations officers* sudah disetujui dan apapun demi tujuan kepentingan lembaga, namun keputusan yang diambil tetap merupakan keputusan bersama.

6.2. Pembahasan

Dari analisis diatas peneliti melakukan pengamatan dan observasi langsung untuk menemukan informasi yang berkaitan dengan isi laporan ini dengan metode wawancara pada enam narasumber. Berikut pemaparan hasil analisis pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak BLK Demak pada tabel berikut:

Tabel 6.1. Penjelasan Hasil Analisis Tugas Public Relations Officers BLK Demak dalam Mensosialisasikan Program Pelatihan Tenaga Kerja

Bentuk Kegiatan	Frekuensi	Sasaran
1. Penyebaran informasi	3 bulan sekali	Menentukan masyarakat diberbagai wilayah yang belum mengetahui jelas BLK Demak dan menentukan wilayah masyarakat yang sulit dalam menemukan informasi pelatihan kerja
2. Konseling	Tidak tentu	Memberikan pemahaman tentang BLK baik yang sudah menjadi peserta pelatihan dan masyarakat luar yang ingin bertanya langsung ke customer service BLK Demak.
3. Meningkatkan komunikasi	Tidak tentu	Rapat menyesuaikan keputusan sesuai kebijakan yang ada.
4. Membina hubungan (<i>relationship</i>)	Tidak tentu	Menentukan instansi atau perusahaan yang banyak memiliki tenaga kerja seperti perbengkelan kemudian menjaga dan menjalin kerjasama.
5. Sosialisasi langsung	±2kali sebulan	Masyarakat biasa mendapatkan penjelasan secara langsung mengenai tata cara mendaftaran, dan pemahaman tentang pentingnya memiliki ketrampilan kerja
6. Penggunaan media	Tidak tentu	Menentukan instansi atau perusahaan yang banyak memiliki tenaga kerja seperti perbengkelan dll.

Dapat peneliti paparkan beberapa hasil penelitian ini dengan menunjukkan kegiatan pelaksanaan yang dilakukan *public relations officers* BLK Demak lebih rinci dibawah ini sebagai berikut:

6.2.1 Penyebaran informasi

Pelaksanaan public relations officers BLK Demak dalam penyebaran informasi diwujudkan dalam berbagai kegiatan sosialisasi program, yang merupakan salah satu bentuk penyebaran informasi secara langsung kepada masyarakat.

Disisi lain, pihak penyelenggara pelatihan kerja membantu public relations officers dengan membuat pesan website dalam pendukung teknis penyebaran informasi. Terlihat bentuk brosur lembaran BLK Demak saat sosialisasi seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 6.1. Bentuk brosur BLK Demak dalam kegiatan sosialisasi

Peneliti melihat public relation officers BLK Demak saat melakukan penyebaran informasi dilakukan dengan melalui baliho dan sepanduk di

berbagai lokasi, tujuan tersebut dilihat untuk memudahkan masyarakat pengguna jalan khususnya kota Demak mengetahui informasi tersebut.

Dari pengumpulan data dari metode wawancara peneliti mendapatkan informasi bahwa:

“Dalam penyebaran informasi ini kami bertujuan untuk menyampaikan semua program kepada masyarakat yang terkait berbagai kegiatan di BLK, serta meningkatkan pemahaman mengenai manfaat pentingnya punya skill dalam bekerja bail melalui media sosial, media cetak, dan media lokal”.(wawancara bersama bapak P2 di kantor BLK Demak)

Pernyataan tersebut merupakan salah satu keterangan yang membentuk produksi pesan ke masyarakat dalam penyebaran informasi yang dilakukan oleh public relations officers BLK demak.

Sebagai perbandingan data peneliti terhadap pengamatan penyebaran informasi yang dilakukan oleh pihak BLK Demak, terlihat pada pencapaian target kepersertaan pelatihan yang terhitung pada akhir 2019. Dalam gelombang 1 bulan januari 2019 yang mendaftar 500 peserta, sehingga peneliti dapat menguatkan data diatas dengan melampirkan gambar sebagai berikut:



Gambar 6.2. Proses penerimaan peserta pelatihan kerja BLK Demak

Terlihat peserta yang lolos tahap tes tulis dan wawancara sebanyak 258, artinya menunjukkan tingkat pemahaman tentang pelatihan kerja yang tinggi. Namun jika dikaji lebih mendalam proses tersebut memberikan dampak yang membuat tidak meratanya informasi keberbagai wilayah sehingga peserta yang diterima dengan nilai memuaskan hanya 148 peserta untuk mengikuti pelatihan sesuai kuota yang ditentukan.

6.2.2 Konseling

BLK Demak juga melaksanakan fungsi konseling yaitu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kepada masyarakat. Kegiatan ini merupakan salah satu pelayanan yang dilakukan BLK Demak kepada masyarakat baik yang telah menjadi peserta maupun yang belum menjadi peserta (masyarakat). Kegiatan konseling ini terbagi menjadi dua fungsi yaitu, fungsi pelayanan dan fungsi perluasan.

a) Fungsi pelayanan

Fungsi pelayanan merupakan salah satu fasilitas pelayanan bagi mereka yang sudah ikut serta menjadi peserta pelatihan, diberikan pemahaman tentang pentingnya memiliki keterampilan dalam bekerja. Kegiatan pelayanan ini berfungsi bagi mereka yang akan mengikuti magang kerja pada perusahaan.

b) Fungsi perluasan

Fungsi perluasan dalam kegiatan konseling ini ditujukan kepada masyarakat yang belum menjadi peserta maupun yang akan menjadi peserta. Masyarakat sebagai *audience* dalam hal ini membutuhkan

keterangan yang jelas mengenai tentang program pelatihan kerja., tata cara pendaftaran, pelayanan yang didapatkan, serta manfaat yang didapatkan. Sehingga fungsi perluasan ini dilakukan dengan memberikan pelayanan umum yang pada masyarakat dapat berjumpa dan bertanya langsung di BLK Demak dengan bertemu staff BLK Demak yang sedang bertugas di kantor. Di sana masyarakat dapat bertanya langsung secara leluasa dengan respon yang baik dan cepat.



Gambar 6.3. Konseling dari HRD mengenai tips-tips agar peserta mendapatkan pekerjaan

6.2.3 Meningkatkan Komunikasi

Peyelenggaraan pelatihan tenaga kerja oleh *public relations officers* dalam menjalin komunikasi di BLK Demak diwujudkan dengan memperoleh kepercayaan publik. Baik publik internal maupun eksternal. Diketahui hasil pengamatan peneliti bahwa terdapat pelaksanaan *public relation officers* sebagai agen komunikator antara publik internal maupun eksternal. Peneliti membagi bahwa, publik internal meliputi seluruh jajaran pelaksana kegiatan

baik pimpinan, karyawan, dan seluruh staff. Sedang eksternal meliputi masyarakat, pemerintahan, perusahaan, ataupun organisasi lain.

Peneliti mencatat dan berpartisipasi dalam kegiatan sasaran publik internal dan eksternal. Hasil tersebut peneliti jelaskan dengan pengamatan yang dilakukan public relations officers BLK Demak dalam meningkatkan komunikasi meliputi cara sebagai berikut:

a) Rapat rutin

Rapat rutin merupakan rapat yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan. Rapat ini rutin setiap sebulan sekali. Tujuannya untuk mengevaluasi kinerja para instruktur terhadap peserta pelatihan kerja dan apakah metode praktik yang dilakukan sesuai dengan program lembaga.

b) Rapat insidental

Rapat insidental merupakan rapat yang diselenggarakan hanya pada kesempatan atau waktu tertentu saja, seperti keadaan peserta pelatihan tidak bisa mengikuti pelatihan dengan sempurna, sehingga keadaan rapat ini biasanya digunakan saat permasalahan yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

c) Sosialisasi rutin

Sosialisasi yang dilakukan 3 bulan sekali ke lembaga pemerintahan maupun perusahaan-perusahaan tenaga kerja guna dilakukan agar pihak pihak tersebut mempunyai kepentingan yang sama dan tetap percaya kepada lembaga BLK Demak sebagai pengelola pekerja yang terampil

yang bisa menguntungkan perusahaan dengan memiliki pekerja-pekerja yang kompeten dan perusahaan tersebut memberikan penilaian yang baik mengenai BLK Demak serta tetap dapat memberikan ruang peserta magang pelatihan kerja dari tahun ke tahun.

d) Sosialisasi insidental

Sosialisasi insidental merupakan sosialisasi yang frekuensi waktunya tidak ditentukan. Kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan apabila ada kegiatan dari daerah setempat seperti hut daerah, berpartisipasi dengan acara dari lembaga atau instansi lain serta, apabila ada permintaan sosialisasi dari perusahaan atau dinas setempat maka sosialisasi ini dilakukan.



Gambar 6.4. Rapat para pegawai BLK Demak dalam meningkatkan komunikasi serta membahas kegiatan yang akan dilaksanakan

Dari gambar diatas dapat peneliti paparkan gambar pelaksanaan rapat dan sosialisasi BLK Demak sebagai berikut:

Terlihat susunan pelaksanaan *public relations officers* BLK Demak dalam meningkatkan komunikasi kepada pihak internal dan eksternal

dalam tujuan keberhasilan program lembaga terlaksana dengan baik. Adapun pembahasan dan pengamatan diatas disesuaikan dengan hasil wawancara peneliti:

“Dalam meningkatkan komunikasi kami selalu mengadakan perencanaan kegiatan rapat serta pelaksanaannya. Perencanaan rapat biasanya meliputi kegiatan briefing guna membahas strategi, acara, dll. Sedangkan dalam pelaksanaannya kami mengajak seluruh staff turut membantu jika dibutuhkan dalam kegiatan sosialisasi sehingga dalam kegiatan berlangsung bisa dengan mudah kesuksesannya”. (bapak P1 selaku public relation officers di kantor BLK Demak)

Pernyataan diatas selaras dengan data peneliti terhadap pengamatan dan wawancara public relations officers BLK Demak dalam mempersiapkan segala keadaan pelaksanaan fungsi dan tugas dilakukan dengan persiapan yang matang.

6.2.4 Membina hubungan atau *relationship*

Membina hubungan (*relationship*) adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga pada khalayaknya. Tujuan membina hubungan dengan suatu organisasi dengan khalayak yaitu untuk dapat melancarkan proses pencapaian tujuan dari lembaga atau organisasi tersebut. Berdasarkan pengamatan membina yang dimaksudkan peneliti adalah cara public relations officers BLK Demak dalam menjaga hubungan harmonis dibeberapa pihak perusahaan yang bertujuan mendapat nilai baik perusahaan atau citra yang baik di mata publik. BLK Demak adalah lembaga yang langsung bersentuhan dengan masyarakat yangmerlukan dukungan masyarakat untuk terus mempertahankan keberadaan lembaga.

Adapun bentuk pelaksanaan public relations officers blk demak dalam membina hubungan harmonis sebagai berikut:

a) Menjaga bentuk kerjasama dengan instansi lain

Melalui hasil pengamatan peneliti public relations officers BLK Demak dalam menjalin kerjasama dengan instansi lain dan tidak hanya dilakukan dengan satu instansi saja, melainkan juga melibatkan beberapa instansi ataupun perusahaan swasta. Lembaga BLK Demak memahami bagaimana pentingnya mempunyai hubungan baik dengan publik, tergambar dari bentuk keberhasilan instansi lain yang ditunjukkan unit lembaga BLK Demak sebagai berikut:



Gambar 6.5. Kegiatan TNA (Training Need Analysis) di PT. Quartindo Sejati Furnitama

Tujuan tersebut, berguna bagi sejumlah instansi dan perusahaan lainnya yang sudah bekerja sama dengan BLK Demak untuk tetap memberikan kepercayaan dan saling menguntungkan kedua pihak. Unit lembaga BLK Demak berusaha membuat para peserta pelatihan untuk tampil profesional dan kompeten dalam bekerja yang akan dikirimkan

menjadi pekerja magang pada sejumlah perusahaan yang menjalin kerjasama.

Pembahasan diatas selaras dengan pernyataan yang dijelaskan oleh bapak P1 selaku penyelenggara pelatihan bahwa:

“ kami mengirimkan para peserta pekerja profesional kepada para perusahaan yang menjalin kerja sama agar peserta dapat bekerja dan perusahaan dapat terbantu dan menguntungkan dari hasil kinerja peserta magang, selain menjadi tugas buat peserta magang kami melakukan pengiriman tersebut guna mendapatkan perhatian lebih kepada perusahaan” (wawancara bersama bapak P1 di kantor BLK Demak)

Pernyataan diatas, membuat peneliti menilai bahwa berjalannya pelaksanaan *public relations officers* dalam mensosialisasikan program pelatihan melalui ruang kerjasama dengan perusahaan dapat membantu lembaga BLK Demak dalam meningkatkan citra positif.

b) Menjalinkan komunikasi antara pihak BLK dengan alumni

Alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul. Alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini/pandangan publik untuk menarik minat calon peserta pelatihan baru. Alumni, disadari atau tidak, merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para masyarakat dalam menentukan mengikuti pelatihan kerja. Jika di logika, jika alumni dari suatu lembaga pendidikan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam memasuki dunia kerja di perusahaan-perusahaan besar. Dan dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara real di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon peserta yang berminat untuk

mendaftar akan semakin meningkat. Maka dari itu solusi yang ada, program pelatihan di BLK disosialisasikan lebih intens lagi dengan menggandeng para alumni sebagai bukti testimoni telah berhasil memasuki dunia kerja dari mengikuti pelatihan ini. Dengan adanya para alumni dapat membantu untuk menyebar luaskan informasi terkait program-program yang diselenggarakan oleh pihak instansi. Inilah yang akan mendorong kepercayaan publik secara berkelanjutan pada lembaga BLK Demak dan akan mendapatkan dampak yang positif dari masyarakat sesuai dengan agenda *public relations officers* BLK Demak.

Adapun pembahasan dan pengamatan diatas disesuaikan dengan hasil wawancara peneliti selama magang di BLK Demak sebagai berikut:

“ alhamdulillah ilmu yang saya dapatkan bermanfaat, sebelumnya yang saya tau hanya materi basic saja setelah mengikuti pelatihan ini saya dapat mengetahui materi lebih luas dan lebih dalam lagi. Tapi disisi lain keluhan yang saya rasakan selama ini kurangnya monitoring terhadap lulusan pelatihan kerja, kurangnya informasi lapangan pekerjaan sehingga tingkat pengangguran belum teratasi secara baik”(saudara A1 selaku alumni peserta BLK di kediamannya)

“banyak pengetahuan dan pengalaman baru yang saya dapatkan tetapi ada kekurangan dari segi pembelajaran selama saya mengikuti pelatihan. Jadi, menurut saya sangat berpengaruh ketika nanti mencari pekerjaan di luar sana. Pembelajaran apa yang saya peroleh menurut saya belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Misal pada materi tentang Power Tool (perkakas) di BLK Demak masih menggunakan alat impact manual sedangkan di pasar kerja sudah menggunakan tool air impact wrench yang merupakan sebuah alat yang berfungsi sebagai pemutar kunci melepas atau memasang mur/baut. impact ini digerakan oleh angin bertekanan”.(wawancara dirumah saudara A2)

c) Mengevaluasi kepuasan peserta pelatihan

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan yang diselenggarakan dan meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang. Evaluasi yang dilakukan mencakup masa prapelatihan, selama pelatihan, dan pascapelatihan. Dalam hal ini kita melibatkan peserta untuk wajib memberikan tanggapan/umpan balik terkait penilaian kepuasan dalam menikmati fasilitas BLK Demak.

Berikut kutipan wawancara dengan peserta pelatihan BLK Demak

“Dalam hal instruktur menurut saya kurang, terutama saat praktek kami perlu bimbingan yang maksimal dalam melaksanakan praktek, minimal ada dua instruktur saat melaksanakan praktek namun saat ini hanya satu orang, kemudian peralatan yang kami pake saat ini juga masih kurang dan rusak sehingga tidak semuanya bias dapat digunakan, namun walaupun begitu kami tetap mengikuti proses pelatihan dengan cara bergantian”.
(wawancara bersama saudara S1)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa untuk meningkatkan kualitas dari berbagai segi, mereka membutuhkan waktu untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dilihat bahwa mereka berusaha mengupayakan peningkatan program pelatihan untuk menghasilkan yang lebih baik lagi, namun benar adanya kendala yang ada menghambat para peserta untuk menjadikannya kualitas yang baik.

6.2.5 Sosialisasi Program Pelatihan BLK Demak

Seksi penyelenggara pelatihan kerja mempromosikan unit BLK Demak melalui *public relation officers* dengan berbagai macam kegiatan. Kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya perencanaan masa depan masyarakat kota demak agar mempunyai ketrampilan diri dalam bekerja. Salah satu proses sosialisasi yang dilakukan *public realtion officers* BLK Kota Demak sebagai berikut:

a. Sosialisasi publik

Membuat kegiatan sosialisasi pada masyarakat degan kegiatan acara spesial seperti mengenalkan kejuruan baru, perayaan ulang tahun BLK, mengadakan kontes,program penghargaan dan lulusan peserta unit lembaga BLK Demak yang sudah bekerja dan membuat kontrak kerja dengan perusahaan-perusahaan swasta. Dapat peneliti paparkan gambar pelaksanaan public relations officers BLK Demak dalam mensosialisasikan program pelatihan kerja sebagai berikut:



Gambar 6.6. Pelaksanaan sosialisasi BLK Demak Bekerjasama dengan PT.BBI

Kegiatan sosialisasi tersebut bertujuan agar masyarakat wilayah Kota Demak mengetahui dan memahami pentingnya

mempunyai keterampilan kerja dan tertarik untuk mendaftarkan diri mereka di BLK Demak.

b. Pembuatan brosur dan leaflet

Pembuatan brosur dan leaflet disesuaikan dengan kebutuhan dan konten yang akan disampaikan. Pembuatan brosur dan leaflet ini dipromosikan pada masyarakat pengguna jalan dan yang lainnya.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi bahwa:

“ dalam penggunaan brosur dan leaflet kami bertujuan membuat segala informasi mengenai BLK dan program pelatihannya dapat tersampaikan baik melalui cetakan brosur maupun sosialisasi langsung. Kami selalu sebar waktu keadaan rame-rame contoh diperempatan jalan, sekolah-sekolah. Hal tersebut guna mempermudah akses masyarakat disegala penjuru lapisan.”(wawancara bersama bapak P2 dikantor)

Dari pernyataan di atas peneliti mendapatkan perbandingan data yaitu, dari pengamatan peneliti *public relations officers* BLK Demak dalam penyebaran brosur dan leaflet tidak dilakukan secara merata pada bagian pengguna jalan, peneliti melihat pembuatan tersebut dilakukan sebagian wilayah yang susah terjangkau penyebaran informasi dengan media elektronik dan media lokal.

c. Website

Informasi program pelatihan kerja kepada masyarakat tidak hanya dilakukan melalui proses sosialisasi atau tatap muka secara langsung dengan masyarakat. Namun, penyampaian informasi yang peneliti amati ialah *public relations officers* dilakukan melalui website, dari hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi bahwa:

“Dalam penggunaan website biasanya sosialisasi BLK Demak cepat tersampaikan karena dilihat dari prosedur pendaftaran, fasilitas pelayanan, kegiatan tahunan dan mengetahui lebih lanjut mengenai pelatihan kerja di BLK, jadi menurut saya pelaksanaan penyebaran informasi lewat website sangat tepat dan cepat” (wawancara bersama bapak P2 dikantor BLK Demak)

Pernyataan tersebut selaras dengan data pebeliti yaitu penyampaian public relations officers dalam penyebaran informasi melalui website dengan data dokumentasi peneliti yang ditunjukkan dalam bentuk gambaran website BLK Demak sebagai berikut.



Gambar 6.7. Bentuk gambar website BLK Demak

Proses penyebaran informasi melalui website di atas agar terbentuknya perluasan informasi dan memberikan kemudahan kepada seluruh aspek masyarakat di setiap wilayah dalam mengetahui informasi terbaru BLK Demak.

6.2.6 Penggunaan Media Komunikasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti, maka dapat diketahui public relations officers BLK Demak menggunakan beberapa media komunikasi dalam pelaksanaan kegiatannya, diantaranya sebagai berikut:

a. Komunikasi langsung

Komunikasi langsung merupakan komunikasi yang dilakukan dengan tatap muka langsung. Komunikasi ini dilakukan dimana komunikator dan komunikan saling berhadapan antara lain: rapat rutin, rapat incidental, sosialisasi rutin dan sosialisasi incidental.

b. Komunikasi Tidak Langsung

Komunikasi yang dilakukan dengan bantuan media tertentu.

Media yang digunakan oleh BLK Demak diantaranya:

1) Telepon

Telepon media yang digunakan oleh BLK Demak guna menyampaikan dan menerima informasi singkat secara cepat. Adapun nomer telepon BLK Kota Demak yaitu 0291-681718.

2) Surat resmi

Surat resmi ditandai dengan adanya kepala surat berupa logo dan nama lembaga serta adanya tandatangan kepala BLK Demak. Surat resmi digunakan untuk menjalin komunikasi dengan lembaga pemerintah dan perusahaan lain yang bersangkutan.

3) E-mail

Email BLK kota Demak yaitu: blkdemak@gmail.com

4) Website

Guna meningkatkan proses sosialisasi dan memudahkan masyarakat menerima informasi yang lengkap, BLK Demak juga menggunakan alamat website yaitu: <https://blk.demakkab.go.id>

5) Media sosial

Sebagai bentuk peningkatan ilmu teknologi BLK Demak juga memiliki halaman media sosial yang memudahkan semua elemen masyarakat untuk menerima informasi terkini yaitu: Facebook: balai latihan kerja demak.

6.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Public Relations Officers dalam mensosialisasikan Program Pelatihan Tenaga Kerja BLK kota Demak

Berdasarkan hasil uraian data dokumen dan observasi yang dilakukan peneliti, dapat diketahui faktor pendukung dan penghambat keektifan public relations officers BLK Demak dalam mensosialisasikan program pelatihan tenaga kerja kepada masyarakat.

1. Faktor Pendukung

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat fungsi public relations officers dalam upaya mensosialisasikan program lembaga:

1) Sumber daya manusia yang berkualitas

Kualitas SDM yang berkompeten menjadi faktor pendukung dalam kegiatan public relations officers BLK. Dengan dibuktikan dengan kerja nyata agen public relations officers yang menyelesaikan masalah setelah adanya kendala dalam proses penyelenggara, seperti halnya pada saat agen public relations officers BLK Demak

mensosialisasikan program pelatihan tenaga kerja terdapat masyarakat cukup mengetahui daerah sendiri namun tidak banyak memahami bahasa Indonesia. Permasalahan tersebut langsung diatasi oleh agent BLK Demak untuk menyesuaikan penyampaian bahasa pada saat sosialisasi tersebut berlangsung.

2) Kerjasama sepihak

Dalam menjalankan program-program pelatihan seperti adanya kerjasama dengan seksi tata usaha, seksi pemantauan evaluasi pelatihan tenaga kerja dan pegawai tidak tetap yang membantu proses jalannya sosialisasi.

3) Sarana prasarana yang memadai

Tersedianya beberapa sarana prasarana yang menunjang dalam mensukseskan program pelatihan kerja dalam mensosialisasikan kepada masyarakat contohnya unit mobil untuk mensosialisasikan ke masyarakat desa.

4) Pelaksanaan kegiatan mengikuti perkembangan zaman

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, lembaga BLK kini sudah menggunakan akses website dalam mencari informasi maupun yang ingin mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan. Hal ini memudahkan bagi masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan karena tidak perlu jauh-jauh datang ke kantor cukup melalui gadget.

5) Mencetak lulusan peserta terbaik

Masyarakat merasakan manfaat dengan mempunyai lembaga sarana pelatihan yang berhasil membuat lulusan peserta dapat mandiri, tidak menganggur dan dapat bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri maupun luar negeri.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat public relation officers BLK Demak ialah

1) Kurangnya kesadaran SDM

maksud disini adalah sasaran masyarakat yang ada di daerah demak terbagi ke wilayah yang memiliki pendidikan yang berbeda-beda tentunya membutuhkan waktu untuk memahami informasi yang bisa diterimanya.

Dari hasil wawancara bersama bapak P1 sebagai berikut:

“kendala yang sering saya temui waktu pelaksanaan sosialisasi biasanya waktu menjelaskan cara mengetahui informasi pelatihan lewat teknologi, yakni membutuhkan beberapa waktu yang cukup lama dan harus berulang-ulang sebab pendidikan masyarakat berbeda-beda”(wawancara bersama bapak P1 dikantor BLK Demak)

2) Penyebaran hanya pada wilayah skala prioritas

pihak BLK belum sepenuhnya melakukan sosialisasi secara menyeluruh ke semua wilayah khususnya kota demak. Peneliti melihat penyebaran informasi melalui media sosial, website, sosialisasi public secara singkat. Berikut pernyataan hasil wawancara peneliti dengan peserta pelatihan yaitu:

“Saya tidak mendapat informasi pelatihan dengan sosialisasi ataupun brosur dari BLK Demak, paham saya BLK Cuma membuka pelatihan lewat media sosial saja, jadi kalau menunggu datang

sosialisasi ke wilayah-wilayah saya belum pernah menjumpai”.
(wawancara bersama S2 dikelas)

3. Kurang luasnya mitra penyalur lowongan kerja

Adapun pembahasan dan pengamatan diatas disesuaikan dengan hasil wawancara peneliti selama magang di BLK Demak sebagai berikut:

“ alhamdulillah ilmu yang saya dapatkan bermanfaat, sebelumnya yang saya tau hanya materi basic saja setelah mengikuti pelatihan ini saya dapat mengetahui materi lebih luas dan lebih dalam lagi. Tapi disisi lain keluhan yang saya rasakan selama ini kurangnya monitoring terhadap lulusan pelatihan kerja, kurangnya informasi lapangan pekerjaan sehingga tingkat pengangguran belum teratasi secara baik”(saudara A1 selaku alumni peserta BLK di kediamannya)

4) Kurangnya instruktur pelatihan dan fasilitas pembelajaran

Dalam hal ini kita melibatkan peserta untuk wajib memberikan tanggapan/umpan balik terkait penilaian kepuasan dalam menikmati fasilitas BLK Demak.

Berikut kutipan wawancara dengan peserta pelatihan BLK Demak

“Dalam hal instruktur menurut saya kurang, terutama saat praktek kami perlu bimbingan yang maksimal dalam melaksanakan praktek, minimal ada dua instruktur saat melaksanakan praktek namun saat ini hanya satu orang, kemudian peralatan yang kami pake saat ini juga masih kurang dan rusak sehingga tidak semuanya bias dapat digunakan, namun walaupun begitu kami tetap mengikuti proses pelatihan dengan cara bergantian”. (wawancara bersama saudara S1)

Berikut kutipan wawancara dengan peserta pelatihan BLK Demak

“banyak pengetahuan dan pengalaman baru yang saya dapatkan tetapi ada kekurangan dari segi pembelajaran selama saya mengikuti pelatihan. Jadi, menurut saya sangat

berpengaruh ketika nanti mencari pekerjaan di luar sana. Pembelajaran apa yang saya peroleh menurut saya belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Misal pada materi tentang Power Tool (perkakas) di BLK Demak masih menggunakan alat impact manual sedangkan di pasar kerja sudah menggunakan tool air impact wrench yang merupakan sebuah alat yang berfungsi sebagai pemutar kunci melepas atau memasang mur/baut. impact ini digerakan oleh angin bertekanan”.(wawancara di rumah saudara A2)

5) Program kejuruan masih kurang diminati

Balai latihan kerja di Demak memiliki 10 (sepuluh) kejuruan yang terdiri dari kejuruan OP, Komputer, penjahitan, teknisi hp, mekanik mobil, mekanik sepeda motor, php, las, tata rias, teknisi ac, mekanik mesin jahit. Terlihat sesuai data tabel 1.1. kejuruan penjahitan dan mekanik spd motor yang banyak diminati masyarakat. Sesuai pengamatan dari penulis alasan mengapa kejuruan lainnya masih kurang diminati masyarakat dikarenakan yaitu sebagian masyarakat lebih suka bekerja ikut dengan perusahaan ketimbang berwirausaha, banyak perusahaan industri di wilayah demak yang mengharuskan masyarakat lebih memilih berkontribusi dengan perusahaan daripada berwirausaha mandiri, ada beberapa kejuruan yang kesempatan pasar kerjanya masih belum luas.

Hal tersebut menjadi perbandingan peneliti dari data wawancara oleh pihak BLK. Berikut pernyataan hasil wawancara peneliti dengan pihak *public relation officers* yaitu:

“ Sudah banyak berdirinya perusahaan-perusahaan industri di wilayah demak yang menjadikan masyarakat antusias ingin ikut berkontribusi diperusahaan tersebut. Masyarakat yang lebih suka memilih bekerja ikut orang lain daripada berwirausaha sendiri yang pasti membutuhkan banyak modal untuk menjalankan usahanya. kejuruan yang sepi peminat dikarenakan masih sedikit bursa tenaga kerjanya”

(wawancara bersama P1 selaku public relation BLK

Demak)



BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Dalam suatu lembaga organisasi pasti ada suatu kendala atau permasalahan, tidak terkecuali pada kantor Balai latihan kerja demak. Dalam penelitian ini membahas tentang strategi peningkatan minat mengikuti pelatihan kerja di kantor BLK Demak. Dengan mengangkat topic pembahasan tersebut penulis dapat mengetahui strategi apa yang digunakan oleh pihak BLK Demak dalam meningkatkan jumlah minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan. Hal tersebut seperti diuraikan dibawah ini diantaranya:

1. Kualitas SDM yang berkompeten, terbukti adanya kendala agen public relations officers pada saat agen public relations officers BLK Demak mensosialisasikan program pelatihan tenaga kerja terdapat masyarakat cukup mengetahui daerah sendiri namun tidak banyak memahami bahasa Indonesia. Permasalahan tersebut langsung diatasi oleh agent BLK Demak untuk menyesuaikan penyampaian bahasa pada saat sosialisasi tersebut berlangsung.
- 2) Kerjasama sepihak, Dalam menjalankan program-program pelatihan seperti adanya kerjasama dengan seksi tata usaha, seksi pemantauan evaluasi pelatihan tenaga kerja dan pegawai tidak tetap yang membantu proses jalannya sosialisasi.

- 3) Sarana prasarana yang memadai, tersedianya unit mobil untuk mesosialisasikan ke masyarakat desa.
- 4) lembaga BLK kini sudah menggunakan akses website dalam mencari informasi maupun yang ingin mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan.
- 5) Mencetak lulusan peserta terbaik, dengan bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri maupun luar negeri.
- 6) Kurangnya kesadaran SDM, yaitu sasaran masyarakat yang ada di daerah demak terbagi ke wilayah yang memiliki pendidikan yang berbeda-beda tentunya membutuhkan waktu untuk memahami informasi yang bisa diterimanya.
- 7) Pihak blk belum sepenuhnya melakukan sosialisasi secara menyeluruh ke semua wilayah khususnya kota demak.
- 8) Kurang luasnya mitra penyalur lowongan kerja, ada sebagian peserta yang kurang terserapnya informasi lowongan pekerjaan.
- 9) Masih kurangnya instruktur pelatihan dan fasilitas pembelajaran
- 10) Program kejuruan masih kurang diminati dikarenakan sebagian masyarakat lebih suka bekerja ikut dengan perusahaan ketimbang berwirausaha, banyak perusahaan industri di wilayah demak yang mengharuskan masyarakat lebih memilih berkontribusi dengan perusahaan daripada berwirausaha mandiri, ada beberapa kejuruan yang kesempatan pasar kerjanya masih belum luas.

7.2 Rekomendasi

Rekomendasi yang penulis sampaikan dari hasil penelitian yaitu:

1. Pada pelaksanaan penyebaran informasi dilakukan secara merata dari kota hingga pelosok desa. Selain sosialisasi langsung, media online juga harus dimanfaatkan. Sebaiknya media online juga digunakan lebih intens lagi agar dapat terlihat dan dijangkau semua kalangan.
2. Hendaknya BLK Demak memperluas lagi kerjasama dengan mitra penyalur lowongan kerja
3. Adanya penambahan instruktur pelatihan dan fasilitas sarana prasarana diperbaharui sesuai kebutuhan industri pasar kerja. Hal ini akan mengoptimalkan fungsi BLK itu sendiri sebagai lembaga pelatihan kerja.
4. Diberikan give berupa uang modal dan berbagai peralatan yang menunjang peserta untuk berwirausaha sendiri khususnya program pelatihan yang sepi peminat karena meskipun peluang bursa pasar kerja kurang banyak, peserta dapat berdiri sendiri dengan cara berwirausaha mandiri.

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1 Manfaat Dari perkuliahan

Penulis memperoleh nilai positif selama kegiatan perkuliahan dan sangat berguna dalam kelancaran proses magang di kantor Balai Latihan Kerja Demak. Penulis mengucapkan terimakasih terhadap pembelajaran perkuliahan sebelum magang dan terjun ke dunia pekerjaan karena memperoleh ilmu manajemen tentang bagaimana mengetahui strategi apa saja untuk meningkatkan minat masyarakat.

8.2 Manfaat dan Kekurangan Magang Bagi Soft-Skill Penulis

Untuk meningkatkan soft skill penulis melalui karya memberikan penulis selama proses magang, sehingga penulis dapat mengembangkan kemampuan dalam ketrampilan komunikasi terhadap karyawan. Adanya hal baru yang ditemui penulis selama praktik kerja terciptanya rasa semangat yang tinggi, meningkatkan semangat kerja dalam tim.

Penulis juga belajar memanager waktu agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan.

8.3 Manfaat dan kekurangan magang bagi pengembangan kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif penulis salah satunya dalam meningkatkan pada visual. Kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan praktik untuk meningkatkan kemampuan kognitif penulis berpendapat bahwa karya tersebut kurang maksimal.

8.4 Kunci sukses dalam bekerja

Berdasarkan pengalaman penulis selama magang, maka dapat disimpulkan beberapa kunci sukses dalam bekerja, antara lain:

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan merupakan satu pendukung dalam suksesnya bekerja.

b. Motivasi kerja

Motivasi dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan.

c. Menerima saran dan kritik

Dalam bekerja tidak boleh menolak saran dan kritik terhadap kita karena penilaian orang lain juga di perlukan untuk mengetahui salah dan kekurangan dalam bekerja, hal ini menjadikan kita menjadi lebih baik lagi.

8.5 Rencana pengembangan diri

Dalam mengatasi masalah yang ada pada saat magang penulis ingin melakukan pengembangan diri terhadap karir penulis dimasa yang akan datang. Salahsatu pengembangan diri yang dilakukan penulis adalah kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang dimiliki agar semua pekerjaan dapat selesai dan tidak ada tugas yang tertumpuk .

DAFTAR PUSTAKA

- Rangkuti, Feddy. 2017. *Customer Care Excellence*. Jakarta: PT Gramedia
- Kasmir. 2017. *Customer Service Excellent Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- F. Rachmadi, *Public Relations dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 1992.
- Muluk, Khairul, M.R. 2008. *Knowledge Management: Kunci Sukses Inovasi Pemerintah Daerah*. Malang: BayuMedia
- Suwarno, Yogi. 2018. *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta: STIIA LAN
- Moeleong Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

