

# **Pengelolaan Pelatihan Ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang**

**Zahro Amimah**

**1515110676**

**Pendidikan Luar Sekolah**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang. Sebagaimana diketahui bahwa pengelolaan merupakan kunci dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu program kegiatan tergantung dari bagaimana dalam mengelola program/kegiatan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Dimana pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi berperan serta, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan instrumen pedoman wawancara yang disusun berdasarkan kisi-kisi yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan kejelasan dari kajian yang diteliti. Dalam pengolahan data yang dilakukan adalah pengumpulan data, reduksi data, serta penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari sampai Juni 2015. Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti di UPTD BLK Kota Tangerang ini menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan di UPTD BLK Kota Tangerang yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan telah berjalan sesuai dengan pedoman pelaksanaan pelatihan yang ada, hal ini dapat dilihat dengan berjalannya program pelatihan hingga saat ini. Namun pada beberapa aspek pengelolaan, UPTD BLK Kota Tangerang perlu mengupayakan peningkatan pelaksanaan aspek pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan tersebut agar hasil/ kinerja UPTD BLK Kota Tangerang lebih baik dan maksimal. Rekomendasi yang peneliti sampaikan adalah untuk proses rekrutmen supaya diadakan seleksi peserta, perlunya peningkatan sosialisasi program pelatihan, peralatan praktek segera disesuaikan dengan perkembangan teknologi, dan untuk hasil pelatihan yang lebih maksimal hendaknya pihak UPTD BLK Kota Tangerang berusaha menjadi bursa kerja di Kota Tangerang.

Kata Kunci : Kualitatif, Pengelolaan, Pelatihan, UPTD BLK Kota Tangerang

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh sektor pembangunan ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan roda penggerak pembangunan khususnya dibidang ekonomi. Tenaga kerja yang potensial akan mempengaruhi produktivitas dan pendapatan nasional. Semakin besar

produktifitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Pada posisi inilah tenaga kerja sangat berperan dalam mencapai pertumbuhan ekonomi nasional.

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk cukup besar. Besarnya jumlah penduduk ternyata membuat masalah tersendiri yaitu pengangguran. Nanga mendefinisikan

pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan.

Pertumbuhan tenaga kerja yang diperkirakan masih tinggi selama era globalisasi disebabkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang diketahui bahwa permasalahan pengangguran terus meningkat setiap tahun. Jika masalah pengangguran ini tidak dapat tertangani dengan efektif, menurut Siagian dapat mengakibatkan semakin lebarnya kesenjangan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kecemburuan sosial dan keresahan sosial, semakin tingginya gangguan keamanan dan ketertiban umum dan menjamurnya perumahan kumuh serta urbanisasi yang tidak terkendali.

Masalah pengangguran pada saat ini semakin mendapat perhatian serius dari pemerintah dalam rangka pembangunan nasional yang menghendaki pemerataan dengan semakin bertambahnya tenaga kerja yang belum mendapat pekerjaan setiap tahunnya. Padahal sumber daya manusia yang besar merupakan modal dasar pembangunan dalam arti sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan jika dapat diarahkan secara efektif. Sumber daya manusia yang mempunyai bakat kreatifitas, keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang tinggi dapat membantu tercapainya keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

UPTD BLK Kota Tangerang adalah salah satu lembaga pemerintah yang memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat Kota Tangerang yang memiliki fungsi dan peranan untuk menyiapkan tenaga terampil siap pakai pada berbagai sektor yang menyerap banyak tenaga kerja.

Hasil dari observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat lulusan-lulusan peserta pelatihan kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang yang mampu membuat usaha secara mandiri berbekal keterampilan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan kerja. Usaha mandiri yang dibuat oleh lulusan UPTD BLK Kota Tangerang dilakukan secara perorangan ataupun berkelompok dengan teman latihan kerja yang lainnya.

Penyelenggaraan suatu pelatihan membutuhkan pengelolaan pelatihan yang tepat mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Pelaksanaan pelatihan bukan hanya pada proses pembelajaran pelatihannya saja, ada unsur-unsur lain yang perlu diperhatikan seperti kurikulum, dana, sarana dan prasarana, penyebaran informasi lembaga, dan prosedur perekrutan peserta didik.

Guna mengetahui bagaimana pelaksanaan pengelolaan program pelatihan yang ada sehingga pelaksanaan program pelatihan tersebut dapat terselenggara sebagaimana mestinya, maka pada kesempatan kali ini peneliti tertarik untuk meneliti pengelolaan penyelenggaraan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

## B. Fokus Penelitian

Dalam pelaksanaan pengelolaan program pelatihan di UPTD BLK Kota Tangerang terdapat banyak komponen yang terkait. Secara garis besar komponen tersebut antara lain: pengelola, instruktur, peserta (siswa), sarana prasarana, kurikulum, serta kegiatan belajar mengajar.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang dalam pelaksanaan program pelatihan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka menyiapkan tenaga kerja yang terampil, potensial, dan mampu bersaing dalam memasuki pasar kerja. Berangkat dari penjelasan tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang merencanakan pelatihan?
2. Bagaimana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang mengorganisasikan pelatihan?
3. Bagaimana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang menggerakkan pelatihan?
4. Bagaimana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang mengawasi pelatihan?

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.
2. Pengorganisasian pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai

Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

3. Penggerakan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.
4. Pengawasan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

## ACUAN TEORITIK

### 1. Hakikat Manajemen Pelatihan

Manajemen suatu lembaga adalah nyawa dari suatu lembaga. Manajemen yang menentukan pertumbuhan atau kebangkrutan suatu lembaga. Dengan adanya suatu pengelolaan dan manajemen yang baik maka suatu lembaga akan mampu bertahan dari segala tekanan, kendala, dan rintangan yang ada. bahkan akan berkembang menjadi lebih besar dan lebih baik lagi.

Model manajemen dari waktu ke waktu terus dikembangkan oleh para ahli dan digunakan oleh banyak orang maupun lembaga. Salah satu diantaranya adalah manajemen menurut tujuan. Khusus dalam manajemen pendidikan luar sekolah dengan cakupan yang sangat luas, tenaga yang sangat heterogen, sasaran yang beraneka ragam, perlu dicari cara perencanaan yang mampu menjawab kondisi tersebut. Menurut Sihombing, pola manajemen hendaknya tidak kaku namun manajemen yang berdasarkan tujuan mungkin dapat diterapkan dengan mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang sesuai dengan kondisi, sasaran, pelaksana, lokasi, dan sarana prasarana yang dimiliki.

Pada proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas itulah yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen.

Menurut George R. Terry terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC; Yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan/ pengarah) dan *controlling* (pengendalian).

## **2. Hakikat Pelatihan**

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia.

Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.

Simamora mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sedangkan menurut Alex S Nitisemito pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan tingkah laku sesuai kebutuhan individu, organisasi dan lembaga yang bersangkutan.

Pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat

dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.

## **3. Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

## **4. Balai Latihan Kerja (BLK)**

Balai Latihan Kerja adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tujuan dari pembangunan dan peningkatan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja. Penentuan target secara spesifik oleh perorangan akan mempercepat proses pemahaman dan pendalaman keterampilan yang dimiliki dengan penetapan target

secara jelas dan spesifik akan membuah hasil yang lebih baik dibandingkan dengan target yang tidak spesifik.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Tujuan Khusus Penelitian**

Tujuan peneliti ini adalah untuk mendeskripsikan pengelolaan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

### **B. Pendekatan Penelitian**

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka, tetapi mendeskripsikan, menguraikan, dan menggambarkan tentang proses pengelolaan program pelatihan ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

### **C. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang yang berlokasi di Jl. Bendung Pintu Air Sepuluh No.1 Mekarsari Kecamatan Neglasari kota Tangerang, Banten. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2015 sampai Juni 2015.

### **D. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada penelitian ini adalah metode fenomenologis. Penelitian fenomenologi berorientasi untuk memahami, menggali dan menafsirkan arti dari peristiwa-peristiwa, fenomena-fenomena dan hubungan dengan orang-orang yang biasa dalam situasi tertentu.

### **E. Data dan Sumber Data**

Dalam pengumpulan data peneliti membutuhkan data yang berasal dari pihak latar penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Sumber data penelitian ini diambil dari beberapa responden dengan teknik purposive sampling (sampel bertujuan). Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, yaitu didasarkan pada pertimbangan bahwa informan yang dipilih peneliti dianggap paling mengetahui tentang apa yang peneliti harapkan dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan. Informan pada penelitian ini adalah kepala UPTD BLK, Kasubag TU, pelaksana pengumpul dan pengelola data pelatihan, pelaksana keuangan, pengelola peralatan pelatihan, pengelola administrasi umum, Instruktur, dan peserta pelatihan.

### **F. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu:

- Observasi
- Wawancara
- Dokumentasi

### **G. Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan *conclusion drawing/verification*.

## H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Data dan informasi yang telah didapatkan akan diuji tingkat keabsahannya melalui derajat kepercayaan. Mengetahui derajat kepercayaan data dan informasi yang didapatkan, peneliti akan menggunakan teknik triangulasi dan *member check*.

## PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

### 1. Perencanaan Program Pelatihan

#### a. Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan dalam kegiatan pelatihan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dari hasil data yang peneliti dapat, diketahui bahwa identifikasi kebutuhan yang dilakukan UPTD BLK Kota Tangerang telah dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung ke masyarakat mengenai kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan/diinginkan. Identifikasi kebutuhan juga dilakukan dengan cara survey ke pasar kerja untuk mengetahui bidang yang sedang dibutuhkan oleh pasar kerja, hal ini juga merupakan salah satu kegiatan untuk menentukan prioritas kebutuhan pelatihan masyarakat.

#### b. Rekrutmen Peserta

sasaran rekrutmen peserta pelatihan UPTD BLK Kota Tangerang adalah pencari kerja masyarakat Kota Tangerang yang membutuhkan keterampilan/ kompetensi kerja. Berbagai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh calon peserta membuat UPTD BLK Kota Tangerang tidak melakukan seleksi perekrutan peserta. Dalam memilih peserta, BLK mendahulukan calon peserta yang

mendaftar duluan sedangkan sisanya akan diikuti sertakan pada pelatihan kerja angkatan selanjutnya.

#### c. Anggaran

Anggaran penyelenggaraan program pelatihan berasal dari APBD Kota Tangerang. Pada tahun 2015, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang mendapatkan alokasi anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan kerja sebanyak 14 angkatan atau sama dengan 280 orang.

#### d. Sosialisasi Program

UPTD BLK Kota Tangerang telah melakukan sosialisasi program pelatihan dengan berbagai cara dan media seperti brosur, spanduk, internet dan juga dengan memberikan informasi melalui kelurahan-kelurahan yang ada di Kota Tangerang yang nantinya kelurahan-kelurahan tersebut yang akan menginformasikan ke masyarakat mengenai program pelatihan di UPTD BLK.

### 2. Pengorganisasian Program Pelatihan

#### a. Sarana dan Prasarana

UPTD BLK Kota Tangerang memiliki fasilitas pelatihan yang cukup, walaupun sampai saat ini fasilitas peralatan praktek masih tergolong lama, sehingga hal ini merupakan salah satu masalah/ kendala bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan, karena teori yang disampaikan mengacu pada teknologi yang baru, namun teori tersebut belum bisa diaplikasikan dalam praktek karena belum semua peralatan yang ada di Balai Latihan Kerja dapat mendukung terhadap praktek tersebut.

#### b. Instruktur

UPTD BLK Kota Tangerang memiliki standar kualifikasi untuk instruktur pelatihan yaitu harus ahli di

bidangnya, memiliki pengalaman kerja pada bidang tersebut, dan memiliki sertifikat kompetensi dari BNSP atau instansi lain.

**c. Kurikulum**

Dalam pelaksanaannya kurikulum yang ada di Balai Latihan kerja Kota Tangerang, berpedoman pada kurikulum yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang merupakan standart kurikulum secara nasional.

**3. Penggerakan Program Pelatihan**

Penggerakan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang dilakukan oleh Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang yaitu Bapak Drs. Deden Suliana selaku penanggung jawab terselenggaranya program pelatihan. Penggerakan dilakukan dengan pendekatan melalui rapat koordinasi. Dalam mengambil keputusan yang penting beliau meminta masukan para anggota organisasi yang lain sebelum mengambil keputusan.

**4. Pengontrolan Program Pelatihan**

pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang adalah dengan memantau/mengontrol secara langsung kegiatan pelatihan yang sedang berjalan. Fungsi pengawasan pada UPTD BLK Kota Tangerang juga dilakukan setiap akhir tahun setelah seluruh program pelatihan selesai diselenggarakan. Kepala UPTD BLK Kota Tangerang wajib memberikan laporan pertanggung jawaban pada Dinas Ketenagakerjaan. Pelaporan merupakan salah satu dari proses pengawasan, pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang. Laporan berisi tentang rangkuman dari

hasil kegiatan yang dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

1. Perencanaan (*planning*) penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang harus dilalui sebelum melakukan kegiatan pelatihan. Dari penjelasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa perencanaan kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang adalah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mulai dari identifikasi kebutuhan, rekrutmen peserta pelatihan, anggaran dan sosialisasi program pelatihan. Sehingga perencanaan program pelatihan kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan sebelumnya.
2. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat yang digunakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian pada pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang pengorganisasian terdiri dari sarana prasana yang berasal dari APBD kota Tangerang, instruktur yang memiliki kompetensi dibidangnya, dan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi yang berasal dari dinas.
3. Penggerakan (*actuating*) di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kota Tangerang dilakukan oleh Kepala UPTD BLK sebagai penanggung jawab atas terselenggaranya program pelatihan. Penggerakan dilakukan dengan rapat koordinasi. Dalam mengambil keputusan beliau berlandaskan win-win solution dan

dengan gaya kepemimpinan demokratis.

4. Pengawasan (*controlling*) dilaksanakan sesuai dengan tujuan utama dari organisasi, yaitu menyiapkan tenaga terampil siap pakai. Pengawasan dilakukan dengan evaluasi di setiap akhir program pelatihan selesai, pemantauan terhadap pelaksanaan pelatihan untuk mengetahui apakah pelatihan yang berjalan telah sesuai dengan rencana, dan pelaporan hasil pelatihan sebagai pertanggung jawaban lembaga kepada dinas.

## **B. Saran**

1. Pada proses rekrutmen peserta pelatihan sebaiknya menggunakan tes walaupun hanya dengan wawancara. Hal ini bertujuan untuk menyeleksi calon peserta yang memang membutuhkan untuk ikut pelatihan dan meminimalisir terjadinya salah sasaran pada program pelatihan.
2. UPTD BLK Kota Tangerang sebaiknya lebih meningkatkan sosialisasi program pelatihan kepada masyarakat agar masyarakat mengetahui keberadaan dan fungsi UPTD BLK Kota Tangerang.
3. Peralatan praktek sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang sedang berjalan, supaya peserta setelah selesai pelatihan dapat dengan mudah menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.
4. Untuk hasil pelatihan yang lebih maksimal hendaknya pihak UPTD BLK Kota Tangerang berusaha menjadi bursa kerja di Kota Tangerang. Sehingga perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terampil akan langsung datang ke UPTD BLK Kota Tangerang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fattah, Nanang. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasbullah. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada press
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Nana Sudjana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia-Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Rajagrafindo
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Moleong, Lexy, J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- O'Donnel, Koontz. 2008. *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. Kogakusha: McGraw Hill
- Patilima, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia Perusahaan.* Bandung:  
PT Remja Rosdakarya

Rahmawati, Ratih. 2015. *Pengelolaan Program Pelatihan Associate Account Officer (AAO) (Studi Kualitatif di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk,* Jakarta: UNJ

Siagian, P Sondang. 2003. *Adiministrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi, dan Strateginya,* Jakarta: Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2004. *Fungsi-fungsi Manajerial Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sihombing. 2000. *Pendidikan Luar Sekolah, Manajemen Strategi, Konsep, Kiat dan Pelaksanaan.* Jakarta: P.D. Mahkota

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: CV. Mandar Maju

Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Oryzaa

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara