

PERAN BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MASYARAKAT

Ayi Najmul Hidayat

Universitas Islam Nusantara Bandung

Email: ayinajmul@gmail.com

Nana Ismelani

SPS Universitas Islam Nusantara Bandung

Email: n.ismelani@gmail.com

Alamat: Jl. Soekarno Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung,
Jawa Barat 40286

Korespondensi penulis: n.ismelani@gmail.com

Abstract. *The Vocational Training Center is a building that is used as a place to practice and add skills to prepare oneself to enter the world of work. The training organized by the Vocational Training Center is useful for equipping participants with skills in various vocational fields and providing motivation to work independently. Vocational Training Centers are designed to meet the community's need for job training institutions that are dedicated to producing workers who are ready to enter the world of work. The research method used is descriptive qualitative, and data collection techniques are carried out by interviews and observations. The research results show that the role of the Purwakarta Regency BLK in increasing workforce competency is quite effective, this is evidenced by the large number of Purwakarta Regency BLK alumni who have been accept to work in companies because of Purwakarta's conditions with a large number of industries and self-employed according to their respective fields, that of the four roles All BLKs in Purwakarta Regency have reached their target, although there are some deficiencies in the procurement of instructors.*

Keywords: *Vocational Training Center*

Abstrak. Balai Latihan Kerja merupakan gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Hasil penelitian Peran BLK Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja sudah cukup efektif, hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah alumni BLK Kabupaten Purwakarta yang telah diterima bekerja di perusahaan karena kondisi Purwakarta dengan banyaknya industri maupun berwirausaha sendiri sesuai bidangnya masing - masing, bahwa dari empat peran BLK Kabupaten Purwakarta semuanya sudah mencapai target walaupun ada beberapa kekurangan dalam hal pengadaan instruktur.

Kata kunci: Balai Latihan Kerja ; ketrampilan masyarakat

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dapat memimpin pembangunan ekonomi negara, tetapi di negara berkembang kualitas tenaga kerja masih lemah, keterampilan rendah. . tenaga kerja merupakan penghambat pembangunan negara. pembangunan ekonomi, Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja. Dari segi pembangunan ekonomi, jelas dibutuhkan tenaga kerja yang lebih terampil, dengan kata lain pendidikan dan keterampilan merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan ekonomi. Menurut Schumaker, pendidikan adalah sumber daya terbesar. keunggulan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Dengan adanya Balai Latihan Kerja di Kabupaten Purwakarta dapat mengurangi angka pengangguran masyarakat usia produktif. Hal ini sesuai dengan kebijakan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan ketenagakerjaan.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja. Dengan tersedianya Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran. Dengan demikian, alumni BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLK adalah

pilihan, harapan, dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh serta mandiri.

UPTD/BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundangundangan No. 50 sesuai dengan UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan masyarakat.

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan ternyata masih banyak masyarakat yang belum memiliki keterampilan untuk membuka usaha sesuai dengan minatnya, belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan peluang usaha, belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia industri, belum memiliki keterampilan yang diperlukan oleh pemerintah. Rendahnya kreatifitas masyarakat karena pada waktu mengikuti proses belajar di sekolah kurang maksimal yang menyebabkan rendahnya kualitas lulusan, kurangnya kemandirian tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh.....yang menunjukkan bahwa rendahnya minat masyarakat, rendahnya produktivitas tenaga kerja, dan kurangnya instruktur pelatihan yang menjadi faktor belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Purwakarta.

Menurut data Badan Pusat Statistik penduduk usia kerja (lebih dari 15 tahun) di Kabupaten Purwakarta pada bulan Agustus 2021 sebanyak 717.076 orang, bertambah 7.119 orang dibandingkan dengan Agustus 2020. Dari penduduk usia kerja tersebut, terdapat 438.371 penduduk yang merupakan angkatan kerja (bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan pengangguran) dan 278.705 penduduk yang bukan merupakan angkatan kerja (sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 adalah sebesar 61,13 persen, mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 60,91 persen. Dengan demikian dapat dihitung Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Purwakarta pada tahun 2021 yaitu sebesar 10,70 persen, turun dari tahun 2020

yang mencapai 11,07 persen. Adanya penurunan tingkat pengangguran terbuka ini menunjukkan adanya peningkatan dalam penyerapan tenaga kerja.

Keberadaan BLK diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga bisa bersaing di dunia industri. Dengan mengikuti program pelatihan kerja BLK maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri atau berwirausaha secara mandiri. UPTD BLK mempunyai tugas melaksanakan Sebagian tugas Dinas di bidang pelatihan tenaga kerja sektor pelatihan tenaga kerja sektor teknik manufaktur, teknik otomotif, teknologi informasi (IT), teknik listrik, teknik refrigerasi, teknik elektronika dan telekomunikasi, teknik bangunan, teknik las, garmen apparel, bisnis manajemen, tata kecantikan, tata busana, pariwisata, pertanian, perikanan, processing, agribisnis, pengolahan kulit, industri kreatif.

UPTD BLK Kabupaten Purwakarta tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja yang putus sekolah tetapi memberikan pelatihan dan keterampilan kepada tenaga kerja yang belum bekerja (pengangguran) dan tidak dibatasi oleh usia berapapun.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut; Balai : gedung; rumah(umum); kantor, Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa, dan Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Latihan Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan

lembaga pelatihan kerja yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun ke dalam dunia kerja.

Yusuf (2016) mengungkapkan pelatihan adalah bagian dari pendidikan, pendidikan sifatnya spesifik, praktis dan segera. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan harus spesifik dan latihan diarahkan untuk merubah perilaku yang sudah diidentifikasi. Pada konteks pengembangan sumber daya manusia utamanya untuk mengembangkan kemampuan intelektual serta kepribadian bangsa. (Afandi,2018).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2010), mendefinisikan bahwa pendekatan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Lokasi penelitian di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purwakarta yang beralamat di Jalan Veteran No. 03 Kelurahan Ciseureuh Kabupaten Purwakarta Jawa Barat. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif. Data-data yang sudah diperoleh dan dikumpulkan dianalisis dengan membuat kategorisasi agar mempermudah dalam penafsiran data. Masing-masing data yang telah dikategorisasi, dikaitkan untuk memperoleh hubungan agar sampai pada kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di wilayah Jawa Barat, khususnya di Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan berbagai pelatihan kejuruan seperti teknik manufaktur, teknik otomotif, teknologi informasi (IT), teknik listrik, teknik refrigerasi, teknik elektronika dan telekomunikasi, teknik bangunan, teknik las, garmen apparel, bisnis manajemen, tata kecantikan, tata busana, pariwisata, pertanian, perikanan, processing, agribisnis, pengolahan kulit, industri kreatif bidang TIK, Industri dan lain-lain. BLK ini didirikan pada 1984 dan sudah banyak menyelenggarakan berbagai program pelatihan.

Lembaga ini pada mulanya bernama Kursus Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Purwakarta sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-199/MEN/1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-181/MEN/1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Latihan Kerja dan Kursus Latihan Kerja dan Kursus Latihan Kerja serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-840/MEN/1986 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kursus Latihan Kerja.

Dalam waktu 11 tahun terjadi perubahan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-88/MEN/1997 Kursus Latihan Kerja (KLK) berubah menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK UKM). Setelah Otonomisasi Daerah tahun 2001 LLK UKM digabung dengan Kantor Depnaker dan Cabang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purwakarta menjadi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purwakarta.

Dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis dan Lembaga Daerah Kabupaten Purwakarta, dibentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yang berada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 106 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dimana BLK Purwakarta menjadi Unit Pelaksana Teknis Daerah kelas A.

Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan. Pelaksanaan Program Pelatihan dimana tahap ini meliputi: Rekrutmen peserta pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan. Rekrutmen peserta pelatihan di BLK Kabupaten Purwakarta adalah angkatan tenaga kerja yang putus sekolah dan tenaga kerja yang pengangguran, rekrutmen peserta pelatihan di BLK Kabupaten Purwakarta dengan cara memberikan pengumuman pendaftaran calon peserta dan program kejuruan yang tersedia dengan ditempel di mading BLK Kabupaten Purwakarta. Pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Kabupaten Purwakarta dilaksanakan dalam 3 periode atau 3 gelombang per tahun,. Tahap penilaian peserta pelatihan dilakukan setelah pelatihan, peserta yang telah lulus uji pelatihan akan mendapatkan sertifikat pelatihan, dengan adanya sertifikat pelatihan dapat membantu para peserta dalam mencari kerja.

Peran Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Purwakarta merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan BLK berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan, didirikannya BLK yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja. Sejalan dengan visi, misi, tugas dan fungsinya peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dilihat secara berhasil atau tidak (sudah berjalan efektif atau belum efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja) dengan melihat dari peran BLK yaitu : Memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah. Untuk meminimalisir pengangguran di Kab. Purwakarta maka dibutuhkan peran dan kinerja dari lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta agar dapat menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi. Demikian pula lembaga pemerintah yang dimaksud yang berada di wilayah Kab. Purwakarta yaitu Balai Latihan Kerja.

Peran BLK Kabupaten Purwakarta dalam memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah mempunyai target pelatihan agar dapat secara mandiri berwirausaha. Dari hasil penelitian diatas bahwa peran BLK Kabupaten Purwakarta dalam memberikan kursus atau pelatihan terhadap angkatan kerja yang putus sekolah belum sepenuhnya berjalan efektif. Sepertinya yang dijelaskan di bab III bahwa Efektivitas peran BLK dikatakan berhasil jika peran BLK telah mencapai target. Menurut bapak Edy Supomo peran BLK tidak mencapai target karena terkendala oleh dana yang terbatas. Efektivitas dapat dikatakan berhasil jika suatu organisasi dapat dikatakan jika tujuan organisasi sebagaimana ditetapkan dalam visi dan misi dapat tercapai

- a. Memberikan kursus atau pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja yang putus sekolah
- b. Memberikan keterampilan dalam berbagai kejuruan
- c. Menyediakan fasilitas belajar seperti penyediaan tenaga pengajar yang berkualitas, penyediaan kurikulum dan penyediaan metode pelatihan serta sarana dan prasarana yang menunjang.
- d. Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha

Berdasarkan hasil wawancara partisipan (Koordinasi instruktur BLK Kabupaten Purwakarta) maka dapat dipaparkan jawaban sebagai berikut: Wawancara dengan

koordinasi instruktur di BLK Kabupaten Purwakarta pada tanggal (20 November 2022) berdasarkan wawancara dengan koordinasi instruktur BLK Kabupaten Purwakarta yaitu Bapak Edy mengatakan bahwa :

1. Peran BLK Kabupaten Purwakarta sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah dan pengangguran dengan menyediakan fasilitas belajar seperti alat tulis kantor, tenaga pengajar, kurikulum dan metode pelatihan. Efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja yaitu memberikan pelatihan berbasis kompetensi dan dengan instruktur yang handal.
2. Peserta mengalami peningkatan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan hal ini dapat dilihat dari pengetahuan peserta seperti keselamatan kerja, pengetahuan fungsi dan guna alat-alat kerja atau pelatihan dan lain-lain.
3. Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Purwakarta sudah cukup efektif karena pemberian pelatihan dan keterampilan sudah sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan, tetapi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Purwakarta belum cukup efektif.
4. Kriteria peserta yang dapat dikatakan tenaga kerja yang berkualitas apabila peserta tersebut mandiri, terampil, bertanggung jawab, disiplin, dan mampu bekerjasama baik dengan peserta maupun dengan instruktur pelatih. Selain itu peserta telah lulus uji kompetensi yang diberikan oleh UPTD BLK Kabupaten Purwakarta.

Sejalan dengan peran BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja peserta dilihat secara berhasil atau tidak berhasilnya dengan melihat indikator kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Menurut Matutuna dalam Management Sumber Daya Manusia (2001) Kualitas tenaga kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peran BLK Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja sudah cukup efektif, hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah alumni BLK Kabupaten Purwakarta yang telah diterima bekerja di perusahaan karena kondisi Purwakarta dengan banyaknya industri maupun berwirausaha sendiri sesuai bidangnya masing - masing, bahwa dari empat peran BLK Kabupaten Purwakarta semuanya sudah mencapai target walaupun ada beberapa kekurangan dalam hal pengadaan instruktur. Kurangnya instruktur di BLK Kabupaten Purwakarta menjadi kendala dalam melaksanakan pelatihan sehingga menghambat proses pelatihan di BLK, untuk itu kedepannya diharapkan BLK Kabupaten Purwakarta menambahkan jumlah instruktur agar dapat memperlancar proses pelatihan.

BLK Kabupaten Purwakarta dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja terhambat oleh dana yang terbatas, sehingga pelatihan tidak dapat mencakup seluruh angkatan kerja yang putus sekolah di Kabupaten Purwakarta, untuk itu diharapkan pemerintah agar menambah anggaran untuk pelatihan di BLK Kabupaten Purwakarta, sehingga mampu mencakup angkatan kerja yang putus sekolah di Kabupaten Purwakarta untuk memberikan pelatihan dan keterampilan, agar angkatan kerja yang putus sekolah di Kabupaten Purwakarta menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia kerja.

Kurangnya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja sehingga menjadi kendala dalam mengisi kejuruan yang ada di BLK Kabupaten Purwakarta, ada beberapa kejuruan yang kurang terisi untuk itu harus adanya kesadaran masyarakat bahwa pelatihan kerja itu penting sehingga masyarakat khususnya angkatan kerja yang putus sekolah atau yang belum mempunyai keterampilan mau mengikuti pelatihan kerja di BLK.

REFERENSI

Ahmad Arwani. (2014) .Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Meningkatkan Kualitas Kerja. *Journal Ilmu Pemeritah*. 2(1)

- Arikunto Suharsimi.(1996). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka cipta.
- Hasibun.(2007). *Management Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna Nurhayatul.(2015). Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Payakumbuh. Tesis. Andalas : Univeritas Andalasan
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim.(2010). *Konsep Prilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama,
- Kasanah, N. (2021). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Menekan Angka Pengangguran Di Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pada Upt Balai Latihan Kerja Tulungagung).
- Kbbi Online, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/indikator>. diakses tanggal 1 Desember 2022
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Legowo Joko (2009). *Peran Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja*. Semarang: Universitas Negri Semarang.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing, Cet. 1.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum 1 Pasal 1 ayat 1.
- Prabu Mangkunegara A.A. Anwar.* (2004). *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rizky. (2014) “*Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja*” Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Slagian Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Yusuf Burhanuddin, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari’ah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. 2