

Pengelolaan Pelatihan dan Unit Produksi Pengelasan Balai Latihan Kerja Komunitas (Studi Kasus BLKK Al Muhsin Blitar)

Ary Setya Kurniawan⁽¹⁾, Isnandar⁽²⁾, Muhammad Aris Ichwanto⁽³⁾

Universitas Negeri Malang,
Jl. Semarang 5 Malang 65145 Jawa Timur, Indonesia

Email: ¹arysetyakurniawan90@gmail.com, ²isnandar.ft@um.ac.id,
³muh.aris.ichwanto.ft@um.ac.id

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada 9 November 2023
Disetujui pada 13 November 2023
Dipublikasikan pada 30 November 2023
Hal. 1093-1101

Kata Kunci:

Manajemen pengelolaan; unit produksi; pelatihan; Balai Latihan Kerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i4.2283>

Abstrak: Peningkatan keterampilan Sumber Daya Manusia di Indonesia dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya dengan pelatihan secara terstruktur pada Balai Latihan Kerja. Tugas BLK Komunitas Al Muhsin secara umum adalah merekrut peserta pelatihan, melatih peserta sesuai dengan kompetensi, dan menyalurkan peserta pelatihan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Peserta juga diberi pembinaan untuk menerapkan kompetensi yang telah dimiliki ke dunia usaha untuk menciptakan lapangan kerja baru. Berdasarkan observasi yang dilakukan, BLKK Al muhsin merupakan satu-satunya BLK yang masih tetap aktif melaksanakan pelatihan maupun produksi dari empat BLK yang ada di kota Blitar. Hal ini tak lepas dari manajemen pengelolaan baik, dalam hal pelatihan maupun unit produksi. Artikel ini bertujuan untuk memaparkan manajemen pengelolaan pelatihan dan unit produksi di BLKK Al Muhsin Blitar meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

PENDAHULUAN

Sulitnya mencari pekerjaan saat ini, menuntut seseorang untuk memiliki kompetensi kerja dengan standar keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Ada beberapa isu strategis nasional yang dapat menjadi tantangan dan peluang dalam rangka pengembangan pendidikan vokasi di Indonesia di antaranya yaitu (1) mayoritas tenaga kerja (58,77 persen/72,8 juta) berpendidikan rendah (lulusan SMP/ sederajat ke bawah) tanpa keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja (BPS, 2019), (2) sistem pendidikan vokasi saat ini belum menghasilkan lulusan yang memadai dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan, (3) sistem pendidikan telah menghasilkan cukup banyak lulusan semi-terampil, sementara pasar kerja memiliki kapasitas yang terbatas untuk menyerap lulusan tersebut, (4) pengembangan bidang keahlian di lembaga pendidikan vokasi belum sejalan dengan kebutuhan industri dan belum merespon kebutuhan pasar, dan (5) produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif rendah (1,37

persen) jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Thailand (5,28%), Vietnam (4,39%), dan Malaysia (2,16 persen), (Sumber: APO, September 2018).

Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi, Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi Tahun 2020 merespon isu strategis nasional tersebut dengan penguatan kebijakan untuk meningkatkan kerjasama industry, yakni sebagai berikut: (1) peningkatan peran dan kerja sama industry, (2) reformasi penyelenggaraan pendidikan vokasi, (3) peningkatan kualitas dan kompetensi pendidik atau instruktur vokasi, (4) penguatan sistem sertifikasi kompetensi, dan (5) penguatan tata kelola pendidikan vokasi.

Adanya persaingan yang sangat ketat dalam memasuki dunia kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi pencari kerja. Perusahaan akan menjaring tenaga kerja yang berkualitas untuk menjamin keberlangsungan perusahaannya. Beberapa perusahaan bekerja sama dengan Lembaga yang menyediakan tenaga kerja terlatih yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pelatihan kerja yang merupakan bagian dari jalur Pendidikan luar sekolah, mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia terampil dan mampu bersaing dalam dunia kerja. Lembaga pelatihan kerja diklasifikasikan menjadi tiga jenis yaitu Lembaga Pemerintah, Lembaga Pelatihan Swasta, dan Lembaga Pelatihan Perusahaan. Pelatihan merupakan bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja sehingga diperoleh keterampilan yang lebih baik.

Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai salah satu bentuk satuan pendidikan non-formal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi. Alumni BLKK juga dapat melanjutkan Pendidikan, bekerja, maupun menciptakan usaha sendiri sebagai bentuk menciptakan lapangan kerja baru.

Balai Latihan Kerja adalah sebuah wadah yang berfungsi untuk melakukan kegiatan pelatihan agar memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin dan siap kerja yang dimana pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teorinya untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.7 pasal 1 tahun 2012).

Berdasarkan program pelatihan yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja, peserta pelatihan mendapatkan ilmu dan dapat menerapkan keterampilan yang diperoleh guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja yang perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas produk yang dihasilkan. Produk hasil pelatihan di BLK yang berkualitas dan layak jual dapat dipasarkan kepada konsumen secara langsung untuk menambah profit peserta pelatihan. Hal ini tentu akan meningkatkan kesejahteraan serta taraf hidup peserta pelatihan maupun pelaku industri. Fungsi Balai Latihan Kerja yakni mewadahi kegiatan pelatihan tenaga kerja guna membekali keterampilan bagi peserta dalam berbagai bidang kejuruan. Oleh karena itu, Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi kesenjangan sosial di masyarakat. Program yang ditawarkan BLKK disesuaikan dengan keperluan perusahaan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Perda Provinsi Jawa Timur No. 16 Tahun 2018 dan Pergub Provinsi Jawa Timur No. 62 Tahun 2018

Disnaker Provinsi Jawa Timur fungsi lembaga pelatihan kerja adalah melaksanakan pelatihan kerja di bidang peningkatan keterampilan berdasarkan klaster kompetensi serta pelayanan masyarakat. Dengan begitu, balai latihan kerja dapat membantu mengentaskan permasalahan ekonomi yang banyak terjadi di Indonesia akibat kurang terserapnya tenaga kerja terampil di perusahaan.

Tugas BLK Komunitas Al Muhsin secara umum adalah merekrut peserta pelatihan, melatih peserta sesuai dengan kompetensi, dan menyalurkan peserta pelatihan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja ataupun diberikan pembinaan untuk menerapkan kompetensi yang telah dimiliki ke dunia usaha untuk menciptakan lapangan kerja baru. Pelatihan yang dilakukan di BLK menghasilkan beberapa produk yang dikelola pada unit produksi. Unit produksi yang ada di BLKK termasuk dalam kategori bentuk usaha yang memiliki keuntungan ganda. Selain dapat menghasilkan keuntungan secara materi, unit produksi juga bisa dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan guru (instruktur) dan siswa (pegawai) serta hubungan dengan masyarakat (perusahaan/industri).

Unit pelatihan dan produksi barang di BLK Komunitas dijalankan dengan memerhatikan unsur-unsur pengelolaan atau manajemen. Menurut T. Hani Handoko (2003), Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan (Indra, 2020). George R. Terry (dalam Nigiana, 2016) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan) dan *Controlling* (Pengawasan). Dapat disimpulkan bahwa, fungsi manajemen yang mempengaruhi unit produksi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi (Rifaldi Dwi Syahputra & Nuri Aslami, 2023).

Kepala Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Blitar, Tavip Wiyono mengatakan terdapat 17 BLK komunitas di Kabupaten Blitar dan menurut Abdul Majid Kepala BLK Komunitas As Sunnah An Nabawiyyah terdapat 4 BLK Komunitas di Kota Blitar. Dari keempat BLK yang ada di Kota Blitar, hanya BLK Komunitas Al Muhsin yang masih aktif melakukan pelatihan. Tiga di antaranya belum menjalankan BLK sesuai dengan amanat pendirian BLK dari Kementerian Ketenagakerjaan. Dari 17 BLK yang ada di kabupaten Blitar, 4 di antaranya masih aktif melakukan pelatihan. Akan tetapi, dari keseluruhan BLK yang aktif di kota dan kabupaten Blitar, yang memiliki keunggulan komparatif, yakni BLK Komunitas Al Muhsin Kota Blitar,

Menurut BLKConnect, BLK Komunitas Al Muhsin termasuk dalam kategori BLK mandiri karena sudah melakukan pelatihan berkelanjutan secara mandiri dan melaksanakan kerja sama dengan DUDI. Kuantitas pemesanan barang dan jasa sudah mulai aktif sehingga menambah omset pemasukan BLK Komunitas. Dalam observasi di lapangan ditemukan juga unit produksi di bidang pengelasan yaitu pembuatan pagar rumah, kanopi, mesin pencacah rumput, dan masih banyak yang lain. BLK Komunitas Al Muhsin juga menjalin kerja sama dengan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kota Blitar, Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar, dan PT. Bambang Djaja Surabaya. Melihat hal tersebut BLK Komunitas Al Muhsin sudah termasuk BLK Komunitas dengan predikat mandiri.

Akan tetapi, kelebihan tersebut tidak dibarengi dengan standar operasional pelatihan dan produksi barang secara jelas dan tertulis. Tugas pokok dan fungsi tiap jabatan organisasi pada BLK komunitas Al Muhsin belum maksimal dilaksanakan, sehingga pada saat kegiatan pelatihan berlangsung, banyak tugas yang belum dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan latar belakang dan kondisi tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengelolaan Pelatihan dan Unit Produksi di BLK Komunitas Al Muhsin Kota Blitar”.

Penelitian ini fokus pada unit pelatihan dan unit produksi BLK Komunitas Al Muhsin Kota Blitar. Salah satu penelitian yang relevan ialah penelitian dari (Kristiyono & Sucahyo, 2022) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Probolinggo berhasil menurunkan angka pengangguran. Keberhasilan ini dicapai melalui metode pelatihan yang terdiri dari 60% praktik dan 40% teori. Para peserta mampu mempraktikkan materi yang diajarkan oleh instruktur pelatihan. Tujuan dari BLK Kota Probolinggo tercapai melalui kerja sama dengan PT Eratex, di mana para peserta dinyatakan kompeten, khususnya dalam bidang menjahit dan tata busana, sehingga dapat langsung terserap ke dunia kerja. Indikator ini menunjukkan bahwa pelatihan tersebut efektif dalam mengurangi pengangguran, terutama di masa pandemi. Penelitian lain tentang pelatihan di BLK juga dilakukan oleh (Laely dkk., 2023), (Suryono dkk., 2022), (Nuraeni dkk., 2022). Penelitian tersebut memiliki kesamaan yakni membahas unit pelaksana BLK. Akan tetapi, pada penelitian tersebut belum dibahas tentang unit produksi pada BLK.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami kondisi yang sebenarnya dialami oleh objek penelitian. Penelitian ini meneliti secara langsung bagaimana kondisi di lapangan, dalam hal ini adalah BLKK Al Muhsin. Hal yang diteliti dapat berupa konsep, tindakan, perencanaan, maupun evaluasi yang disampaikan dalam bentuk tulisan yang mengacu pada kondisi alamiah objek yang diteliti.

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah BLKK Al Muhsin yang merupakan BLK hasil kerjasama kementerian ketenagakerjaan dengan pondok pesantren yang ada di Indonesia. BLKK Al Muhsin beralamat Jl. Musi No 6 Kel. Kauman Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar, adalah instansi dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi kepustakaan/dokumentasi. Sedangkan pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yakni pengambilansampel berdasarkan pertimbangan yang focus untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara mendalam kepada tiga orang informan, yaitu kepada kepala BLK Komunitas Pak Rohman, Instruktur BLK Pak Aris, dan beberapa peserta pelatihan dari dinas ketenagakerjaan. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam aktivitas pelatihan maupun kegiatan di unit produksi BLK Komunitas Al Muhsin.

Berikut rancangan langkah penelitian yang akan peneliti lakukan. 1) peneliti menemui kepala BLKK Al Muhsin guna menyampaikan surat izin penelitian serta menyampaikan maksud dan tujuan diadakannya pelatihan. 2) menemui instruktur, kaid, pelatihan, serta kaid administrasi guna memperoleh data penelitian yang ingin diketahui melalui wawancara maupun observasi, 3) penyusun menyusun jadwal penelitian yang sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama dengan subjek penelitian, 4) peneliti melaksanakan pengambilan data berdasarkan kesepakatan dengan subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Pelatihan dan Unit Produksi di BLK Al Muhsin

Sejak berdiri hingga kini tahun 2023, BLK Komunitas Al Muhsin sudah 20 kali melaksanakan pelatihan. Unit pelatihan di BLK komunitas Al Muhsin Blitar dikelola secara langsung oleh kepala komunitas. Program pelatihan dirancang untuk pengembangan bakat, meningkatkan keterampilan dasar individu atau komunitas agar lebih mampu bekerja sesuai dengan kebutuhannya perusahaan. Terdapat beberapa program pelatihan di BLK Komunitas Al Muhsin di antaranya: (1) pelatihan mandiri yang dilakukan oleh individu, di mana segala kebutuhan dan biaya praktik ditanggung sepenuhnya oleh peserta. (2) Pelatihan Program Kemnaker RI. Pelatihan yang bekerjasama dengan Kemnaker RI, guna mengurangi angka pengangguran serta menciptakan pekerja yang terampil dan mampu terserap dalam dunia kerja. (3) Pelatihan Kerjasama. Pelatihan yang dilakukan oleh kerjasama antara BLK dengan lembaga atau instansi swasta maupun negeri untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja untuk mencapai penguasaan dan kemampuan serta mengembangkan keterampilan tenaga kerja.

Proses pengelolaan pelatihan yang dilakukan BLK Al Muhsin mengacu pada fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh semua elemen, baik ketua, instruktur maupun pegawai. Pelatihan terakhir yang dilaksanakan bekerjasama dengan dinas ketenagakerjaan kota blitar. Sebanyak kurang lebih 20 orang mengikuti pelatihan.

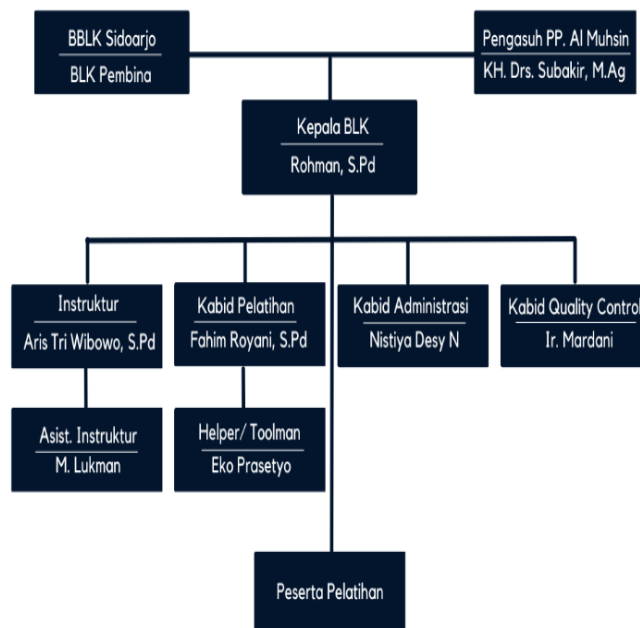
Perencanaan pelatihan dan unit produksi di BLK Al Muhsin

Perencanaan merupakan proses yang sangat dibutuhkan dalam merumuskan apa saja yang perlu dilakukan dalam pelatihan pengelasan. Strategi perencanaan pelatihan dan produksi di BLKK Al Muhsin dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan hasil produksi. Pembahasan meliputi dua aspek, yakni perencanaan pelatihan dan perencanaan unit produksi. Proses perencanaan pelatihan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang perlu dilakukan dalam kegiatan pelatihan. Hal ini menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan program pelatihan pengelasan. Tahap perencanaan pelatihan meliputi beberapa kegiatan, yakni perencanaan publikasi pelatihan, perencanaan materi dan metode pelatihan, perencanaan jadwal dan susunan acara pelatihan, serta perencanaan sarana dan prasarana pelatihan. Proses perencanaan pelatihan secara teknis dilakukan oleh pengurus BLK, yakni ketua, instruktur, kaid pelatihan dan sekretaris. Melalui musyawarah pengurus, maka akan ditentukan perencanaan yang terstruktur dan terorganisir sehingga pelatihan pengelasan dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil.

Perencanaan unit produksi di BLKK Al Muhsin meliputi, perencanaan analisis pesanan, analisis pendanaan produksi, perencanaan harga produksi, serta perencanaan subjek produksi. Pelaksanaan perencanaan produksi datang langsung dari kepala BLKK ditujukan kepada helper sebagai eksekutor pesanan. Berbeda dengan unit pelatihan, pada unit produksi tidak semua struktur organisasi terlibat dalam perencanaan produksi.

Pengorganisasian pelatihan dan unit produksi di BLK Al Muhsin

Pengorganisasian dalam hal ini adalah sebuah kegiatan pembagian tugas dan pelimpahan wewenang ke dalam bagian atau bidang yang berguna untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, pembagian tugas yang disampaikan kepada panitia yang telah dibentuk. Struktur organisasi yang dibentuk dalam pelatihan maupun unit produksi di BLK Al Muhsin. Kegiatan yang dilakukan pada tahap pengorganisasian yakni Pembagian kerja anggota dan pengorganisasian sarana dan prasarana penunjang unit produksi. Berikut susunan panitia pelaksana pelatihan pengelasan di BLK Al Muhsin.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pelatihan BLK

Pembagian kerja pada tahap pengorganisasian unit produksi belum dijalankan secara maksimal. Hal ini karena belum terbentuk komunikasi yang maksimal antar struktur organisasi, sehingga setiap kegiatan dilaksanakan oleh satu pihak, yakni helper. Fakta tersebut menjadikan alur produksi maupun administrasi hasil produksi belum tertulis dengan jelas dan transparan. Dibutuhkan langkah-langkah yang lebih efektif guna mengaktifkan kerjasama antar struktur organisasi dalam proses pelaksanaan produksi. Menurut Robbins dan Coulter (2016), koordinasi antar unit dalam organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa

setiap bagian bekerja secara terpadu menuju tujuan bersama, terutama dalam kegiatan operasional seperti proses produksi.

Pelaksanaan pelatihan dan unit produksi di BLK Al Muhsin

Sebelum pelaksanaan pelatihan pengelasan, seluruh peserta akan mengikuti kegiatan briefing yang dilakukan sehari sebelum pelatihan dimulai. Hal ini bertujuan agar calon peserta dapat mengetahui gambaran pelatihan sebagai pembekalan sebelum menerima materi pelatihan. Peserta menerima arahan dari panitia untuk menyiapkan apa saja keperluan yang harus disiapkan untuk pelatihan pada hari berikutnya. Pelaksanaan yang dilakukan dalam pelatihan pengelasan diawali dengan penyampaian materi awal. Materi yang disampaikan oleh instruktur berupa pengertian pengelasan, identifikasi las dan elektroda, pengenalan bagian-bagian mesin las, K3 pengelasan (skema pengelasan SMAW, polaritas, penentuan ampere). Setelah penyampaian materi, para peserta melakukan praktik las. Pada akhir kegiatan pelatihan, terdapat proses evaluasi yang dilakukan oleh instruktur.

Alur produksi dimulai dari penerimaan pesanan, melalui kepala BLK, helper, kabin administrasi, maupun anggota BLK lainnya. Lalu pesanan dianalisis dalam hal ini bisa kepala BLK lalu ditugaskan ke helper. Setelah dianalisis, maka dilakukan pembelian bahan entah itu besi, cat maupun apa saja yang dibutuhkan dalam produksi. Langkah selanjutnya langsung eksekusi pesanan oleh helper dan dibantu pegawai BLK. Kemudian penentuan harga setelah analisis jumlah bahan dasar pembuatan, kerumitan pesanan, dan lama pengerjaan.

Pengawasan pelatihan dan unit produksi di BLK Al Muhsin

Materi dan praktik yang telah dilakukan oleh peserta nantinya akan dievaluasi oleh penguji. Penguji mengevaluasi segala pembelajaran yang telah dilakukan. Evaluasi dilakukan dengan mengujikan semua materi yang telah diajarkan. Pada akhirnya peserta yang lolos akan mendapat sertifikat pengelasan. Bagi peserta yang tidak lolos, maka akan diberi surat keterangan telah mengikuti pelatihan pengelasan. Menurut SKM Training (2023), peserta pelatihan pengelasan wajib mengikuti evaluasi teori dan praktik untuk menilai sejauh mana penguasaan mereka terhadap materi yang telah diajarkan. Peserta yang dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat pengelasan, sedangkan peserta yang belum memenuhi kriteria kelulusan akan diberikan surat keterangan telah mengikuti pelatihan.

Pengawasan dalam Unit Produksi di BLK Al Muhsin, dilakukan oleh pegawai senior, dalam hal ini ialah kepala BLK sendiri, maupun instruktur yang juga berfungsi sebagai kepala unit produksi. Program evaluasi unit produksi dilakukan setelah produksi selesai. Pengujian berupa kualitas barang yang diproduksi, Fungsi dan kegunaan, maupun estetika produk. Pengujian produk berupa mesin pencacah pakan, dilakukan dengan mencoba produk, apakah berfungsi dengan baik atau tidak. Evaluasi untuk produk berupa pagar, kanopi, rak, maupun pot bunga dilakukan setelah diantar kepada pelanggan. Jika ada komplain dari pelanggan, maka akan dievaluasi dan ditindaklanjuti sesuai dengan kebutuhan maupun keinginan pelanggan.

KESIMPULAN

Program pelatihan dan unit produksi di BLK Komunitas Al Muhsin dilaksanakan sesuai dengan fungsi manajemen. Proses pengelolaan pelatihan dan unit produksi dilakukan melalui 4 tahap, yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pengelolaan unit pelatihan diawali dengan tahap perencanaan jadwal pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi serta perekrutan calon peserta pelatihan. Tahap pengorganisasian, dilakukan pembentukan struktur organisasi dan penyampaian tugas pokok maupun fungsi dari tiap struktur organisasi. Pelaksanaan yang dilakukan dalam pelatihan pengelasan yakni, penyampaian materi dan praktik pengelasan oleh instruktur dan peserta. Pada tahap evaluasi, dilakukan uji kompetensi oleh BNSP yang nantinya para peserta akan mendapat sertifikat kompetensi pengelasan.

Sejalan dengan pengelolaan unit pelatihan, pada unit produksi juga dilakukan berdasarkan empat tahap. Tahap perencanaan, pegawai BLK menganalisis pesanan berdasarkan bahan, model, maupun rencana anggaran biaya produksi. Pada tahap pengorganisasian dan pelaksanaan pada unit produksi dilaksanakan oleh pegawai BLK. Hal ini terjadi karena pada unit produksi struktur organisasi belum berfungsi sebagaimana mestinya. Evaluasi produk dilaksanakan oleh ketua BLK Komunitas berdasarkan berupa kualitas barang yang diproduksi, fungsi dan kegunaan, maupun estetika produk.

SARAN

Program pelatihan dan unit produksi di BLK Komunitas Al Muhsin dapat dioptimalkan melalui beberapa saran. Pertama, perbaikan struktur organisasi pada unit produksi perlu segera dilakukan untuk memastikan tanggung jawab yang jelas dan efisien. Kedua, proses perencanaan pada unit produksi perlu ditingkatkan dengan fokus pada analisis pesanan, bahan, model, dan anggaran biaya produksi. Selanjutnya, dianjurkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan struktur organisasi pada unit pelatihan agar berfungsi secara maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Disarankan juga peningkatan dalam proses sosialisasi dan perekrutan calon peserta pelatihan untuk meningkatkan partisipasi dan kualitas peserta pelatihan. Pengembangan proses evaluasi produk pada unit produksi, dengan memperhatikan aspek kualitas, fungsi, dan estetika produk, juga diperlukan. Koordinasi yang baik antara unit pelatihan dan produksi dapat diintensifkan untuk mencapai hasil akhir produksi yang lebih baik. Selain itu, uji kompetensi oleh BNSP sebaiknya dilakukan secara berkala, dan keterlibatan aktif pimpinan BLK Komunitas dalam proses evaluasi pada kedua unit dapat memberikan pandangan yang lebih luas untuk perbaikan yang dibutuhkan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan hasil keseluruhan dari program pelatihan dan unit produksi di BLK Komunitas Al Muhsin.

DAFTAR RUJUKAN

Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Konsep Dasar Kewirausahaan - Modul 2*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional.

Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan

- Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Manajemen Usaha Kecil - Modul 3*. Jakarta: Direktorat Pembinaan.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Perencanaan Usaha -Modul 5*. Jakarta: Direktorat Pembinaan.
- Indra, A. (2020). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBINAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. BANK SUMUT TBK. CABANG MEDAN. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 7(1), 110–119. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1552>
- Kristiyono, J. T., & Suchahyo, I. (2022). PERAN BALAI LATIHAN KERJA KOTA PROBOLINGGO DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DIMASA COVID-19. *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 11(1), 8–17. <https://doi.org/10.33366/jisip.v11i1.2369>
- Laely, N., Arifin, M., Septyaningtyas, D. R., & Prasetyo, A. T. (2023). *PENINGKATAN KOMPETENSI SISWA SMK ISLAM DURENAN MELALUI PELATIHAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH*. 6.
- Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A., Saepul Muharam, A., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>
- Rifaldi Dwi Syahputra & Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- SKM Training. (2023). *Sertifikasi Juru Las Listrik dan Gas (SMAW, GMAW, GTAW, FCAW) Blended by Kemnaker RI*. Diakses dari <https://www.skmtraining.co.id/sertifikasi-juru-las-listrik-dan-gas-smaw-gmaw-gtaw-fcaw-blended-by-kemnaker-ri.html>
- Suryono, I. L., Yossina Warsida, R., Maryani, Rita, & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>