

**PERAN BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO
DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN**

SKRIPSI



Oleh:

**Rizka Nurhidayanto
210717060**

Pembimbing:

**Iza Hanifuddin, Ph.D.
NIP. 196906241998031002**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Rizka Nurhidayanto
NIM : 210717060
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syari'ah
Judul : Peran Balai latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran.

Telah selesai bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diajukan ujian skripsi.

Ponorogo, 19 April 2021

Mengetahui,
Kajur/ Kaprodi

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP.197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing

Iza Hanifuddin, Ph.D.
NIP.196906241998031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI

Judul : Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam
Mengurangi Tingkat Pengangguran


Nama : Rizka Nurhidayanto


NIM : 210717060


Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang :
Dr. Aji Damanuri, M.Ag. ()
NIP 197506022002121003

Penguji I :
Unun Roudlotul Janah, M.Ag. ()
NIP 197507162005012004

Penguji II :
Iza Hanifuddin, Ph.D. ()
NIP 1969+06241998031002

Ponorogo, April 2021

Mengesahkan,
Dekan FEBLI IAIN Ponorogo


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.

NIP. 19720714200003100

PERNYATAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Nurhidayanto

NIM : 210717060

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PERAN BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO

DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 21 Maret 2021

Pembuat pernyataan,



Rizka Nurhidayanto

210717060

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizka Nurhidayanto

NIM : 210717060

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian persyaratan saya untuk dapat dipergunakan semestinya

Ponorogo, 10 Mei 2021



Rizka Nurhidayanto

NIM: 210717060

ABSTRAK

Rizka Nurhidayanto, *Peran Balai Latihan Kerjs Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran..* Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
Dosen Pembimbing Iza Hanifuddin, Ph.D.

Kata Kunci : Peran, Balai Latihan Kerja, Pengangguran

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya jumlah pengangguran yang terjadi di Ponorogo. Balai Latihan kerja yang merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah seharusnya mampu menunjukkan peranannya dalam mengatasi masalah tersebut. Balai Latihan Kerja Ponorogo melaksanakan program pelatihan mendidik sumber daya manusia sehingga berkompeten dan mampu bersaing di dunia kerja. Namun demikian, masih banyak alumni pasca pelatihan Balai latihan Kerja Ponorogo yang belum terserap di dunia kerja atau menganggur.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; (1) Bagaimana peranan balai latihan kerja dalam menanggulangi masalah pengangguran di Kabupaten Ponorogo, (2) Bagaimana peranan Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap pendampingan alumni Balai Latihan, (3) Apa kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam menjalankan peranannya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berusaha mengetahui peranan Balai Latihan kerja Ponorogo berdasarkan data-data yang ada dan didukung dengan wawancara dan observasi langsung kepada pegawai dan peserta Balai Latihan Kerja Ponorogo. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwasanya Balai Latihan Kerja Ponorogo memiliki peranan yang penting dalam membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir Balai Latihan Kerja Ponorogo Melatih peserta sebanyak 5.434 peserta dan dari seluruh peserta sebanyak 3.816 alumni mampu terserap ke dalam dunia kerja dengan persentase sebesar 70,2%. Di samping itu, BLK Ponorogo juga menghadapi beberapa kendala diantaranya: krisis nya tenaga instruktur yang ada, kurangnya sarana prasarana, dan terdapat bagian yang tidak kompeten.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dari sudut pandang etimologis, pengangguran dijelaskan berasal dari kata anggur-menganggur yang tidak melakukan apa-apa atau tidak bekerja.¹ Sedangkan menurut Sadono Sukirno, pengangguran atau orang yang menganggur adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan aktif sedang mencari kerja. Kategori pengangguran biasanya adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan pada usia kerja.² Banyak faktor yang melatarbelakangi para pencari kerja tidak kunjung mendapatkan pekerjaan, mulai dari kurangnya lapangan pekerjaan, skill yang tidak memenuhi kualifikasi, kurangnya informasi terkait dengan lapangan kerja, PHK dan lain sebagainya

Menurut data statistik dari Badan Pusat Statistik Ponorogo, pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja sebanyak 513,7 ribu orang, naik 4,8 ribu orang dibanding Agustus 2019. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik 0,36 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 50 ribu orang dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).³ Peningkatan tersebut dapat dilihat dengan membandingkan data BPS dari total angkatan kerja tahun 2018 yang mencapai 505.250 orang, yang belum bekerja alias masih menganggur mencapai 19.553 orang. Made Ratmi kepala seksi statistik sosial BPS Ponorogo, mengatakan dari angka tersebut 38% nya dari lulusan SMP dan 25% nya lulusan SMK. Selain itu dalam kurun waktu empat tahun, yakni

¹ Kemendikbud RI, “pengangguran” dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengangguran>, (diakses tanggal 1 Maret 2021, jam 22.06).

² Sadono Sukirno, *Ekonomi Makro Teori Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2011), 355

³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, *Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo Tahun 2020* (Ponorogo: BPS Ponorogo, 2020), 1–6.

tahun 2014 hingga 2018, jumlah pengangguran juga mengalami kenaikan hingga 1300-an orang.⁴

Menghadapi permasalahan tingkat persentase pengangguran yang terus meningkat, pemerintah mencanangkan beberapa program untuk mengatasi permasalahan tersebut. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pengembangan program pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan industri yang ada di sekitar lokasi BLKK. Pelatihan BLK secara masif ini diharapkan menjadi solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran.⁵ Namun demikian, Ketua Komisi IX DPR RI Dede Yusuf Macan Effendi mengatakan bahwasanya Balai Latihan Kerja belum bekerja secara optimal. Beliau mendorong Balai Latihan Kerja (BLK) untuk dapat menciptakan para calon tenaga kerja yang memiliki *skill* mumpuni dalam mengaplikasikan teknologi perindustrian. Menurutnya saat ini penggunaan alat teknologi yang dimiliki BLK belum optimal dan belum terserap dengan baik, sehingga masih harus bergantung pada industri padat karya.⁶

BLK di Kabupaten Ponorogo berdiri sejak tahun 1984 di bawah naungan DEPNAKER,⁷ yang ditujukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia di Ponorogo yang secara teori peningkatan kualitas sumber daya akan berpengaruh pada kemampuan bersaing di dunia kerja serta

⁴ Gema Surya FM, "Pengangguran Tahun 2018 Ponorogo Terbanyak Lulusan SMP dan SMK", dalam <https://gemasuryafm.com/2019/05/11/pengangguran-2018-ponorogo-terbesar-lulusan-smp-dan-smk/>, (diakses pada tanggal 17 Maret 2020, jam 10.35 WIB).

⁵ 6 April 2021, <https://republika.co.id/berita/qktgiw380/pelatihan-BLK-solusi-atasi-pengangguran-pascapandemi>. diakses pada 2 februari 2021, jam 8.45

⁶ DPR RI "Penggunaan Teknologi BLK Belum Optimal" <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/23961/t/Penggunaan+Teknologi+BLK+Belum+Optimal>, (diakses pada 6 April 2021, jam 19.30 WIB)

⁷ BLK Ponorogo, Pada <https://www.instagram.com/p/BvbBQ51no li/?igshid=uf9neb8kdw8>, diakses pada 2 maret 2021, jam 15.20

berkurangnya jumlah pengangguran.⁸ Namun demikian penyerapan sumber daya manusia hasil pelatihan Balai Latihan Kerja Ponorogo tidak semua bisa terserap sebanyak 45% alumni hasil pelatihan masih menganggur atau belum bekerja.⁹ Melihat di Balai Latihan Kerja Ponorogo sendiri terdapat program pendampingan pasca-pelatihan yang mengarahkan para alumni untuk mendapatkan pekerjaan, dan mengingat peserta pelatihan telah melewati masa seleksi yang ketat, seharusnya alumni dapat terserap ke dunia kerja dengan optimal.¹⁰

Biddle dan Thomas dalam sarwono mengemukakan bahwasanya teori *peran (role theory)* adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu.¹¹ Teori peran berbicara tentang istilah “peran” yang biasa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor dalam teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi seorang aktor dalam teater dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi. Dengan demikian teori Biddle dan Thomas lebih sesuai dalam melihat peran seseorang maupun instansi dalam suatu posisi tertentu. Atas dasar tersebut, maka pada penelitian ini penulis menggunakan teori Biddle dan Thomas sebagai dasar penelitian ini.

Menurut Biddle dan Thomas teori peran di istilahkan menjadi empat golongan, yaitu istilah-istilah yang menyangkut Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi social, perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, kedudukan orang-orang dalam perilaku dan kaitan antara orang dan perilaku. Terdapat empat istilah “perilaku” yang

⁸ Devi Ayu Anggraini, “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur” (Universitas Jember, 2018).

⁹ Mahsun, *Wawancara*, 9 November 2020

¹⁰ Ibid.

¹¹ Sarlito Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 216.

disampaikan oleh Biddle dan Thomas yaitu harapan, yakni harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran tertentu. Norma, yaitu merupakan salah satu perwujudan dari harapan. wujud perilaku, yang membahas tentang bagaimana aktor menjalankan peranannya dalam rangka mewujudkan harapan. penilaian dan sanksi, yang berarti penilaian positif maupun negatif yang diberikan kepada aktor setelah menjalankan perannya.¹²

Merujuk pada teori di atas, sebagai lembaga besutan Departemen Tenaga Kerja yang dibentuk dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjadikan alumni nya terampil yang mana akan mengurangi tingkat pengangguran¹³, dan selaras dengan point harapan pada teori peran yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai posisi tertentu¹⁴, Balai Latihan Kerja Ponorogo diharapkan mampu mejalankan perannya sebagai salah satu solusi dalam menghadapi masalah pengangguran. Namun demikian data BPS menunjukkan masih terjadi peningkatan jumlah pengangguran yang terjadi¹⁵.

Teori peran tidak cenderung mengklasifikasikan istilah-istilahnya menurut perilaku khusus, melainkan berdasarkan klasifikasi nya pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya (motivasi). Sehingga, wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, hasil olahraga, pendisiplinan anak, pencari nafkah, pemeliharaan ketertiban, dan lain sebagainya.¹⁶ Peran Balai Latihan Kerja Kabupaten Ponorogo diwujudkan melalui aktivitas dari wujud perilaku tanggung jawab. Peran pendampingan kepada para peserta pasca pelatihan merupakan salah satu bentuk manifestasi dari wujud perilaku peran yang

¹² Sarwono, 215.

¹³ UU. No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

¹⁴ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 215.

¹⁵ Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, *Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo Tahun 2020*, 1–6.

¹⁶ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 218–19.

di emban nya. Pun demikian, *Output* yang dihasilkan Balai Latihan Kerja Ponorogo tidak semuanya mampu terserap, dengan kata lain banyak yang belum mendapat pekerjaan atau menganggur.¹⁷

Biddle dan Thomas juga mengatakan bahwa penilaian peran dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif.¹⁸ Dalam menjalankan wujud perilaku dalam peran (*Performance*) sudah tentu Balai Latihan Kerja Ponorogo mendapati beberapa permasalahan yang dihadapi baik dari internal maupun eksternal. Bagaimana Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam merumuskan cara atau metode untuk menyelesaikan persoalan serta mempertahankan sebuah prestasi merupakan salah satu hal yang menarik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan balai latihan kerja dalam menanggulangi masalah pengangguran di Kabupaten Ponorogo ?
2. Bagaimana peranan Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap pendampingan alumni Balai Latihan?
3. Apa kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam menjalankan perannya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kiat BLK Kabupaten Ponorogo dalam upaya mengatasi masalah pengangguran yang terjadi di Kabupaten Ponorogo.

¹⁷ Mahsun, *Wawancara*, 9 November 2020

¹⁸ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 220.

2. Untuk mengetahui dan mengamati peran Balai Latihan Ponorogo pada proses pendampingan peserta pasca pelatihan.
3. Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai bentuk kepedulian akademisi terhadap permasalahan mengenai masalah pengangguran yang terjadi khususnya di daerah Kabupaten Ponorogo yang sampai saat ini masih perlu adanya penelitian dan perumusan solusi atas masalah tersebut. Serta mengetahui bagaimana efektifitas UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Ponorogo terhadap menanggulangi permasalahan pengangguran yang pada kesempatan ini telah dipaparkan hasil penelitian yang bisa menjadi bahan acuan, referensi dan sumber teori untuk pembelajaran di masa mendatang.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi remaja usia produktif serta masyarakat umum.

Masyarakat umum dapat mengetahui bagaimana program UPT BLK dan mengetahui bagaimana kondisi kualitas SDM serta penyerapan alumni BLK di dunia kerja. sehingga bisa menambah pemahaman mengenai output yang dihasilkan oleh BLK sehingga masyarakat dapat mengatur strategi atau rancangan agar bisa mengatasi masalah sosial-ekonomi tersebut.

- b. Bagi UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Ponorogo

Menjadi bahan diskusi, referensi dan bisa dijadikan sebagai koreksi terhadap program-program yang dimiliki dan output yang

dihasilkan serta peran BLK terhadap penanggulangan masalah pengangguran yang ada di Ponorogo.

- c. Bagi pemangku kebijakan khususnya di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo

Dapat digunakan untuk pertimbangan dalam merumuskan rancangan kebijakan di masa depan. Karena hasil dari penelitian ini akan mengungkap permasalahan dan upaya untuk mengatasi hal tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I adalah Pendahuluan. Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II adalah Landasan Teori. Pada bab ini berisi tentang deskripsi teori dan kajian pustaka. Pada bagian ini berisi tentang penjelasan teori Biddle dan Thomas, aspek-aspek teori tersebut, pengangguran serta Balai Latihan Kerja.

Bab III adalah Metode Penelitian. Pada bagian ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

Bab IV adalah Data dan Analisis Data. Pada bab ini akan memaparkan data yang diperoleh peneliti kemudian dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya. Bab ini berisi tentang data gambaran umum Balai Latihan Kerja Ponorogo, data tentang Pelaksanaan program-program yang ada di Balai Latihan Kerja Ponorogo dan data wawancara mengenai program pendampingan peserta pasca pelatihan. Serta kendala-kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam menjalankan program-programnya.

Bab V adalah Penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.



BAB II

TEORI PERAN BIDDLE DAN THOMAS

A. *Background Teori*

Pada abad ke 20 masehi, teori peran mulai muncul sebagai sebuah produk diantara para sosiolog seperti Durkheim, Cooley dan Sumner. Pada tahun 1930-an, teori peran mulai berubah bentuk menjadi bentuk yang kontemporer. Tiga penulis, yakni Mead, Moreno dan Linton dikreditkan dengan memperkenalkan istilah dan konsep tentang perilaku manusia. Dengan berakhirnya perang dunia ke 2, istilah terkait peran muncul pada judul artikel di jurnal profesional dengan pemahaman konsep teori peran mendapatkan penerimaan secara umum diantara perbatasan sosiologi dan psikologi.¹

Bruce J. Biddle adalah Profesor Emeritus dari Psikologi dan Sosiologi di University of Missouri di Columbia, di mana dia mendirikan program doktoral universitas dalam psikologi sosial, didirikan (dan selama 30 tahun) menjabat sebagai direktur untuk Pusat Penelitian dalam Perilaku Sosial, dan menjabat sebagai Editor Pendiri untuk jurnal Psikologi Sosial Pendidikan. Penelitian jangka panjang dan upaya ilmiahnya berjibaku pada teori peran, peran guru, interaksi kelas, pengambilan keputusan pemuda, hubungan antara teori sosial, penelitian sosial, dan pembuatan kebijakan di negara-negara industri maju. Ketertarikan beliau mengacu pada konteks nasional pada institusi, ekspektasi peran, dan perilaku.

Dalam mengembangkan penelitiannya, ia juga berkolaborasi dengan para sarjana dari AS dan negara-negara lain termasuk Australia, Prancis, Selandia Baru, Norwegia, dan Inggris. Dididik di Antioch College, University of North Carolina, dan University of Michigan (dari mana ia

¹¹ Leslie Hemphill "Social Role Theory As a Mean of Differentiating Between First-Generation And Nonfirst-Generation College Student", *Disertasi* (Department of Counseling and Educationasl Psychology College of Education:Kansas State University, 2008) 44.

menerima gelar Ph.D. dalam Psikologi Sosial), ia juga memegang *academic appointments* di University of Kentucky, University of Kansas City, University Michigan, dan Teachers College Universitas Columbia, serta tiga kampus Australia - Universitas Queensland (di Brisbane).

Pada tahun 1966. Biddle berkolaborasi dengan rekannya, Edwin J. Thomas, mengenalkan sebuah buku yang berjudul *Role Theory: Concept and Research*. Buku ini diterbitkan dimasa dimana teori peran hanya berfokus pada penelitian pencarian identitas, tidak diakui secara luas, dan pada dasarnya merupakan bidang yang baru untuk diteliti. Teori peran mengambil domain studi tentang sifat perilaku manusia yang kompleks. Dengan demikian, teori peran menganalisa dan memeriksa pertanyaan yang berkaitan dengan posisi seseorang pada organisasi serta perilaku dan berbagai element lainnya.²

B. Deskripsi Teori

Ide dasar dari teori peran berasal dari dunia teater, yang mana para aktor dan aktris berperan sesuai dengan harapan penontonnya.³ Peran adalah pola perilaku normatif yang diharapkan pada kedudukan (status) tertentu.⁴ Laurence Ross menyebutkan peran adalah status dan dinamisasi dari status ataupun penggunaan dari hak dan kewajiban ataupun bisa juga disebut sebagai status subyektif.⁵ Sedangkan Goss, Mason dan McEachern mendefinisikan peran sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.⁶

² Srinika Jayaratne, "The Contribution of Edwin J. Thomas", *University of Michigan* (1 October 1995) 1.

³ Fisher, Ronaldj, *Social Psychology: An Applied Approach* (New York: St. Martin Press, 1982), 57.

⁴ Amin Nurdin dan Ahmad Abrori, *Mengerti Sosiologi: Pengantar Untuk Memahami Konsep-Konsep Dasar*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), 47.

⁵ Phill. Astrid S. Susanto, *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*, (Bandung: Binacipta, 1979), 94.

⁶ Paulus Wirutomo, *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*, (Jakarta: Rajawali, 1981), 99.

Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Artinya, seseorang yang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah melaksanakan sesuatu peran. Keduanya tak dapat dipisahkan karena satu dengan yang lain saling tergantung, artinya tidak ada peran tanpa status dan tidak ada status tanpa peran. Sebagaimana kedudukan, maka setiap orang pun dapat mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut berarti pula bahwa peran tersebut menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peran sangat penting karena dapat mengatur perikelakuan seseorang, di samping itu peran menyebabkan seseorang dapat meramalkan perbuatan orang lain pada batas-batas tertentu, sehingga seseorang dapat menyesuaikan perilakunya sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.⁷

Peran lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peran.⁸ Peran diartikan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran diartikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam satu penampilan/unjuk peran (*role performance*).⁹

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa teori peran adalah teori yang berbicara tentang posisi dan perilaku seseorang yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam

⁷ Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Ahli bahasa. Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 362.

⁸ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 213.

⁹ Suhardono, *Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya*, 3.

kaitannya dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Pelaku peran menjadi sadar akan struktur sosial yang didudukinya, oleh karena itu seorang aktor berusaha untuk selalu nampak “mumpuni” dan di persepsi oleh aktor lainnya sebagai “tak menyimpang” dari sistem harapan yang ada dalam masyarakat.¹⁰

Biddle dan Thomas dalam Sarwono¹¹ mengatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Pada buku yang berbeda, sarwono menjelaskan bahwasannya teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikolog, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu.¹² Penjelasan di atas selaras dengan Suhardono¹³ yang mendefinisikan bahwa peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi.

Adapun beberapa dimensi peran sebagai berikut:

1. Peran sebagai suatu kebijakan. Pengaruh paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
2. Peran sebagai strategi. Penganut peran ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat.
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi

¹⁰ *ibid.*, 4

¹¹ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 224.

¹² Sarlito Sarwono, *Psikologi remaja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 215.

¹³ Edi Suhardono, *Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), 15.

dalam proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan responsibel.

4. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa. Peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi atau meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dan kerancuan.¹⁴

Biddle dan Thomas memperinci tentang “peristilahan” teori peran dalam 4 bagian yaitu: orang-orang yang mengambil bagian dalam peran, perilaku yang muncul dari interaksi tersebut, kedudukan orang-orang dalam perilaku, dan kaitan antara orang dan perilaku.¹⁵

a. Orang yang berperan

Berbagai istilah tentang orang-orang dalam teori peran. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi dalam dua golongan sebagai berikut:

- 1) Aktor atau pelaku, adalah orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu.
- 2) Target atau sasaran yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya.

Aktor maupun target bisa berupa individu ataupun kumpulan individu (kelompok). Hubungan antara kelompok dengan kelompok misalnya terjadi antara sebuah paduan suara (aktor) dan pendengar (target).

¹⁴ Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, Peran Serta Masyarakat Dalam Mengelola Lingkungan. (Jakarta :Walhi, 2003), 67.

¹⁵ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 215.

Biasanya istilah aktor diganti dengan person, ego, atau self. Sedangkan target diganti dengan istilah *alter-ego*, *ego*, atau *non-self*.¹⁶

Dengan demikian dapat dilihat bahwa sebenarnya teori peran digunakan untuk menganalisis setiap hubungan antara dua orang atau banyak orang. Menurut Cooley dan Mead, hubungan antara aktor dan target adalah untuk membentuk identitas aktor (*person*, *ego*, *self*) yang dalam hal ini dipengaruhi oleh penilaian atau sikap orang-orang lain (target) yang telah digeneralisasikan oleh aktor. Secord dan Backman berpendapat bahwa aktor menempati posisi pusat tersebut (*focal position*), sedangkan target menempati posisi padanan dari posisi pusat tersebut (*counter position*). Maka dapat dilihat bahwa, target dalam teori peran berperan sebagai pasangan (*partner*) bagi aktor.¹⁷

Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasil tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudan peran, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran. Dengan demikian, seorang aktor bebas untuk menentukan cara-caranya sendiri selama tidak bertentangan dengan setiap aspek dari peran yang diharapkan darinya.¹⁸

b. Perilaku dalam peran

Biddle dan Thomas membagi lima indikator tentang perilaku dalam kaitannya dengan peran sebagai berikut:¹⁹

1) Harapan tentang peran (*expectation*)

Harapan tentang peran adalah harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh

¹⁶ Sarwono, 216.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 217.

¹⁹ Ibid., 217-18.

seseorang yang mempunyai peran tertentu. Harapan tentang perilaku ini bisa berlaku umum, bisa merupakan harapan dari segolongan orang saja, dan bisa juga merupakan harapan dari satu orang tertentu.

2) Norma (*Norm*)

Secord dan Backman berpendapat bahwa, norma hanya merupakan salah satu bentuk harapan. Secord dan Backman membagi jenis- jenis harapan sebagai berikut :

a) Harapan yang bersifat meramalkan (*anticipatory*), yaitu harapan tentang suatu perilaku yang akan terjadi.

b) adalah keharusan-keharusan yang menyertai suatu peran. Biddle dan Thomas membagi lagi harapan normatif ini kedalam 2 jenis:

(1) Harapan yang terselubung (*covert*): harapan-harapan itu tetap ada walaupun tidak diucapkan, misalnya: ojek online yang harus mengantarkan penumpangnya, guru yang harus mendidik muridnya, inilah yang disebut norma (*norm*)

(2) harapan yang terbuka (*overt*): yaitu harapan-harapan yang diucapkan, misalnya seorang suami yang meminta istrinya untuk menutup auratnya. Harapan jenis ini dinamakan tuntutan peran (*role demand*). Tuntutan peran melalui proses internalisasi dapat menjadi norma bagi peran yang bersangkutan.

3) Wujud perilaku dalam peran (*Performance*)

Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, berbeda- beda dari satu aktor ke aktor yang lain. Variasi tersebut dalam teori peran dipandang normal dan tidak ada batasnya. Teori peran tidak cenderung mengklasifikasikan istilah istilahnya menurut perilaku khusus,

melainkan berdasarkan klasifikasi nya pada sifat asal dari perilaku dan tujuannya (motivasinya). Sehingga, wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya kedalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, hasil olahraga, pendisiplinan anak, pencari nafkah, pemeliharaan ketertiban, dan lain sebagainya.²⁰

Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasil tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudan peran, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran. Dengan demikian, seorang aktor bebas untuk menentukan cara- caranya sendiri selama tidak bertentangan dengan setiap aspek dari peran yang diharapkan darinya.²¹

Terkait perwujudan peran, ada 2 pendapat, yaitu:

- a) Sarbin menyatakan bahwa perwujudan peran dapat dibagi dalam tujuh golongan menurut intensitasnya berdasarkan keterlibatan diri (self) aktor dalam peran yang dibawakannya. Tingkat intensitas yang terendah adalah keadaan di mana diri aktor sangat tidak terlibat. Perilaku peran dibawakan secara otomatis dan mekanistik saja. Sedangkan tingkat yang tertinggi akan terjadi jika aktor melibatkan seluruh pribadinya dalam perilaku peran yang sedang dikerjakan.²²
- b) Goffman meninjau perwujudan peran dari sudut yang lain. Dia memperkenalkan istilah permukaan (*front*), yaitu untuk menunjukkan perilaku- perilaku tertentu yang diekspresikan

²⁰ Ibid., 218–19.

²¹ Ibid., 219.

²² Ibid., 219–20.

secara khusus agar orang lain mengetahui dengan jelas peran si pelaku (aktor).²³

4) Penilaian (*evaluation*) dan sanksi (*sanction*)

Jika dikaitkan dengan peran, penilaian dan sanksi agak sulit dipisahkan pengertiannya. Biddle dan Thomas bahwa antara penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan masyarakat (orang lain) tentang norma. Penilaian peran dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif.²⁴

Menurut Biddle dan Thomas, penilaian maupun sanksi dapat datang dari orang lain (*eksternal*) dari dalam diri sendiri (*internal*). Jika penilaian dan sanksi datang dari luar, berarti bahwa penilaian dan sanksi terhadap peran itu ditentukan oleh perilaku orang lain. Jika penilaian dan sanksi datang dari dalam diri sendiri, maka pelaku sendirilah yang memberi nilai dan sanksi berdasarkan pengetahuannya tentang harapan-harapan dan norma-norma masyarakat. Biasanya penilaian dan sanksi internal terjadi pada peran-peran yang dianggap penting oleh individu yang bersangkutan, sedangkan penilaian dan sanksi eksternal lebih sering berlaku pada peran dan norma yang kurang penting bagi individu tersebut.²⁵

Kemudian Biddle dan Thomas penilaian dan sanksi eksternal disebut juga sebagai penilaian dan sanksi terbuka (*overt*),

²³ Ibid., 220.

²⁴ Ibid.,

²⁵ Ibid., 220–21.

sedangkan yang internal disebutnya tertutup (*covert*). Hal tersebut karena penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan tentang norma yang timbul dari orang lain yang dikomunikasikan melalui perilaku yang terbuka (*overt*). Tanpa adanya pernyataan melalui perilaku yang terbuka, seseorang tidak dapat memperoleh penilaian dan sanksi atas perilakunya.²⁶

c. Kedudukan dan Perilaku Orang Dalam Peran

Kedudukan adalah sekumpulan orang yang secara bersama-sama (kolektif) diakui perbedaannya dari kelompok-kelompok yang lain berdasarkan sifat-sifat yang mereka miliki bersama, perilaku yang sama-sama mereka perbuat, dan reaksi orang-orang lain terhadap mereka bersama. Ada tiga faktor yang mendasari penempatan seseorang dalam posisi tertentu, yaitu:²⁷

- 1) Sifat-sifat yang dimiliki bersama seperti jenis kelamin, suku bangsa, usia atau ketiga sifat itu sekaligus. Semakin banyak sifat yang dijadikan dasar kategori kedudukan, semakin sedikit orang yang dapat ditempatkan dalam kedudukan itu.
- 2) Perilaku yang sama seperti penjahat (karena perilaku jahat), olahragawan, atau pemimpin. Perilaku ini dapat diperinci lagi sehingga kita memperoleh kedudukan yang lebih terbatas. Selain itu, penggolongan kedudukan berdasarkan perilaku ini dapat bersilang dengan penggolongan berdasarkan sifat, sehingga membuat kedudukan semakin eksklusif.
- 3) Reaksi orang terhadap mereka

d. Kaitan Orang dan Perilaku

Biddle dan Thomas mengemukakan bahwa kaitan (hubungan) yang dapat dibuktikan atau tidak adanya dan dapat diperkirakan kekuatannya adalah kaitan antara orang dengan perilaku dan perilaku

²⁶ Sarwono, 221.

²⁷ Ibid., 222–23.

dengan perilaku. Kaitan antara orang dengan orang dalam teori peran ini tidak banyak dibicarakan.

C. Kajian Pustaka Teoretik

Peran dapat didefinisikan sebagai posisi sosial, perilaku yang terkait dengan posisi sosial atau perilaku yang khas. Istilah peran telah ada dalam bahasa Eropa selama berabad-abad dan digunakan sebagai konsep sosiologis, namun istilah ini muncul pada tahun 1920-an dan tahun 1930-an.²⁸ Hal ini menjadi menonjol dalam wacana sosiologis melalui karya Mead, Moreno dan Linton. Tiga orang yang dikreditkan dengan memperkenalkan istilah dan konsep tentang perilaku manusia. Pada awalnya pendukung konsep peran memiliki asumsi yang berbeda-beda tentang konsep tersebut. Hal ini terlihat melalui karya-karya teoritis mereka sebagai berikut; antropolog seperti Linton melihat peran sebagai unit budaya dan cenderung menganggap konsistensi peran seluruh masyarakat. Bagi Talcott Parsons, peran milik sistem sosial dan harus dijelaskan melalui harapan peran yang dimiliki oleh peserta dan didukung oleh sanksi. G. H. Mead melihat proses mengambil peran penting untuk sosialisasi dan pengembangan diri, sedangkan J. L. Moreno memberikan makna penting untuk bermain peran dan melihat pentingnya proses terakhir ini bagi pendidikan dan psikoterapi.²⁹

Seorang sosiolog yang bernama George Herbert Mead (1934) yang mengajar psikologi sosial pada departemen filsafat Universitas Chicago, mengembangkan teori Perspektif Interaksionis (*Interactionist Perspective*). Mead percaya bahwa keanggotaan kita dalam suatu kelompok sosial menghasilkan perilaku bersama yang kita kenal dengan nama budaya. Dalam waktu yang bersamaan, dia juga mengakui bahwa

²⁸ Michellin J. Hindi, Role Theory . The Blackwell Encyclopedia of Sociology edited by George Ritzer. (London: Blackwell Publishing, 2007), 3959-3962.

²⁹ Bruce J. Biddle, Role Theory Expectation, Identities and Behavioris (New York: Akademik Press Ink, 1979)

individu-individu yang memegang posisi berbeda dalam suatu kelompok, mempunyai peran yang berbeda pula, sehingga memunculkan perilaku yang juga berbeda. Misalnya, perilaku pemimpin berbeda dengan pengikutnya. Dalam kasus ini, Mead menentang pandangan bahwa perilaku kita melulu dipengaruhi oleh lingkungan sosial atau struktur sosial. Sebaliknya Mead percaya bahwa kita sebagai bagian dari lingkungan sosial tersebut juga telah membantu menciptakan lingkungan tersebut. Lebih jauh lagi, dia memberi catatan bahwa walau kita sadar akan adanya sikap bersama dalam suatu kelompok/masyarakat, namun hal tersebut tidaklah berarti bahwa kita senantiasa berkompromi dengannya.³⁰

Pada tahun 1936 seorang antropolog , yakni R. Linton telah mengembangkan Teori Peran. Teori Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang mengobati orang lain, karena dia adalah seorang dokter. Jadi karena statusnya adalah dokter maka dia harus mengobati pasien yang datang kepadanya. Perilaku ditentukan oleh peran sosial.³¹

Dalam bukunya Psychodrama, Volume Pertama (1946), Moreno menguraikan tentang asal mula istilah "peran". Dia menjelaskan bahwa kata "peran" (*Role*) berakar dari bahasa Prancis kuno dan diturunkan dari kata Latin "*rotula*". Di Yunani kuno dan Roma bagian dari naskah teater

³⁰ Hasan Mustafa. "Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial," *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan*, (27 januari 2012),2.

³¹ Ibid.

ditulis pada “*Rolls*” (gulungan) yang darinya para aktor menghafal bagian mereka dalam sebuah drama. "Bukan itu sampai abad keenam belas atau ketujuh belas, dengan munculnya tahap modern, bahwa bagian-bagian dari karakter teater itu dibaca dari lembaran kertas, di mana masing-masing bagian pemandangan menjadi peran. Di pertengahan 1920-an, Ide dan konsep peran berasal dari Eropa hingga A.S. di mana variasi modern dari konsep peran dikembangkan: pemain peran, permainan peran, ekspektasi peran, berakting, dan akhirnya, psikodrama dan sosiodrama. Moreno menyimpulkan bahwa "peran" tidak berasal dari sosiologi atau psikiatri, tetapi dalam drama. Moreno bertekad menunjukkan bagaimana konsep sosiologis berperan dalam tulisan G. H. Mead (1934) dan R. Linton (1936) tidak memasukkan dan tidak menyadari urgensi proses peran pada drama.³²

Pada tahun 1966, Bruce J. Biddle berkolaborasi dengan rekannya, Edwin J. Thomas, mengenalkan sebuah buku yang berjudul *Role Theory: Concept and Research*. Buku ini diterbitkan dimasa dimana teori peran hanya berfokus pada penelitian pencarian identitas, tidak diakui secara luas, dan pada dasarnya merupakan bidang yang baru untuk diteliti. Teori peran mengambil domain studi tentang sifat perilaku manusia yang kompleks. Dengan demikian, teori peran menganalisa dan memeriksa pertanyaan yang berkaitan dengan posisi seseorang pada organisasi serta perilaku dan berbagai element lainnya yang dapat dijelajahi dalam cangkupan yang luas dalam konteks sosial.³³

Alasan peneliti menggunakan teori peran (*Role Theory*) milik Biddle dan Thomas dikarenakan pada konsep teori tersebut mempunyai cangkupan yang luas. Berbeda dengan teori-teori sebelum Biddle dan Thomas, cenderung memfokuskan pada konsep pencarian peran secara

³² Iva Zuric Zakovina. “Role Theory and Role Analysis in Psychodrama: A Contribution To Sociology”. *Faculty of Humanities and Sosial Science, University of Rijeka* (20 Juli 2017).6

³³ Srinika Jayaratne, “ The Contribution of Edwin J. Thomas”, *University of Michigan* (1 October 1995) 1.

individual. Pada teori ini juga terdapat aspek-aspek yang relevan untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini. Teori Biddle dan Thomas tersebut melihat peran atau peranan seseorang dari harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, norma, wujud perilaku, pemberian kesan positif atau negatif yang didasarkan pada harapan terhadap peran dimaksud. Dengan demikian teori Biddle dan Thomas lebih komprehensif dalam melihat peran seseorang dalam suatu posisi tertentu. Atas dasar tersebut maka pada penelitian ini penulis menggunakan teori Biddle dan Thomas.

D. Penelitian terdahulu

Untuk membantu peneliti menyediakan *framework* teoritis bagi penelitian, peneliti menggunakan telaah literatur/kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian, antara lain:

Skripsi yang ditulis oleh Ami Ade Maesyarah dengan judul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)”. Pada penelitian tersebut peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran

balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, abilities sudah dapat terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil, dan Abillites (loyalitas, kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab) tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang sesuai dengan prinsip syariah.³⁴

Persamaan penelitian ini adalah analisis terhadap efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja atau SDM. Perbedaan terletak pada pemilihan lokasi penelitian yaitu BLK Kalianda dan pada penelitian tersebut menggunakan perspektif ekonomi Islam dalam pandangan untuk memecahkan masalah. Sedangkan penelitian ini bertempat di BLK Ponorogo dan menggunakan perspektif umum dalam menentukan pandangan.

Jurnal yang ditulis oleh Pramusiska Gumilar yang berjudul, “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)”, penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya. Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan pelatihan mengalami beberapa hambatan yaitu hambatan terkait kondisi sarana prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan jurusan pelatihan dan juga hambatan mengenai jumlah instruktur yang tidak sesuai dengan jumlah

³⁴ Ami Ade Maesyarah, “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda),” *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

jurusan pelatihan yang ada. Terkait kerja sama yang dilaksanakan yaitu lebih kepada kerja sama pelatihan bukan kerja sama penempatan tenaga kerja.³⁵

Persamaan dalam penelitian ini adalah peneliti memberikan gambaran bagaimana peran dan pelaksanaan BLK di daerah masing-masing. Kemudian menjelaskan hasil dari penelitian tersebut serta bagaimana kondisi di lapangan terkait dengan proses pelatihan (faktor pendukung dan penghambat). Untuk perbedaan terletak pada teori yang dipakai dan lokasi penelitian yaitu di daerah Magelang dan Ponorogo.

Skripsi Agnes M. Panjaitan dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi”. Pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial kabupaten Dairi ini setelah dianalisis menggunakan data lima kategori (pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata), dapat dilihat dengan nilai rata-rata pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi sudah dilakukan dengan efektif.³⁶

³⁵ Pramusiska Gumilar, “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM),” *Skripsi* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016)

³⁶ Agnes M. Panjaitan, “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi,” *Skripsi* (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2016)

Persamaan terletak pada objek penelitian yaitu BLK sebagai sumber data utama dan penggunaan teori efektivitas oleh peneliti. Lokasi menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Tesis Mohammad Sulchan, “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang”, Sesuai dengan pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan program pelatihan dapat berjalan dengan baik dan melibatkan semua elemen yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, pelaksanaan program pelatihan (proses pembelajaran) dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang ada. Demikian pula berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi dapat berjalan sesuai dengan program sebelumnya. Rekomendasi yang penulis sampaikan adalah supaya peralatan praktik untuk segera disesuaikan dengan perkembangan teknologi, perlunya kurikulum lokal/daerah dan dilakukan/dilaksanakannya ujian kompetensi oleh pihak ketiga (bukan BLKI sendiri).³⁷

Penggunaan BLK sebagai objek penelitian menjadi persamaan dalam menentukan objek di penelitian ini. Kemudian menjelaskan gambaran di lapangan sesuai dengan hasil temuan saat penggalian data dan memberikan solusi atas masalah yang ada. Perbedaan terletak pada tema penelitian

³⁷ Mohammad Sulchan, “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang 2007,” *Tesis* (Universitas Negeri Semarang, 2007)

yaitu manajemen pelatihan dan efektivitas oleh BLK di masing-masing daerah yang diteliti.

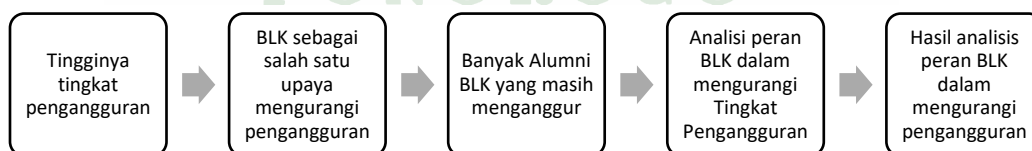
Skripsi Tiara Zalfa Z dengan judul, “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)”, yang ditujukan untuk mengetahui efektivitas peran Balai Latihan Tenaga Kerja di BLK Kota Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan untuk mengetahui peran Balai Latihan Tenaga Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas BLK Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif hal ini berdasarkan jumlah peserta yang lulus ujian verifikasi berjumlah 1.009 dari 1.232 peserta atau sekitar 90%. dan Peran Balai Latihan Kerja Kota Jambi dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan memberikan pelatihan berbasis kompetensi, melatih dengan tenaga pengajar atau instruktur yang berkualitas dan sudah terlatih keahliannya, memfasilitasi pelatihan bagi peserta dan memberikan pelatihan sesuai dengan keahliannya. Keberhasilan Program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan selama lima tahun terakhir berjumlah 4.268 orang. Sedangkan jumlah para peserta pelatihan yang lulus sekitar 3.842 orang (90%), yang gagal sekitar 427 orang (10%) dan yang berhasil mendapatkan pekerjaan baik di pemerintah swasta maupun membuka

usaha mandiri berjumlah 2.134 (50%) orang dan yang tidak mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan berjumlah 1.707 orang (40%).³⁸

Persamaan dalam penelitian ini adalah peneliti mencoba mengungkap bagaimana pelaksanaan BLK sehingga dapat diketahui proses kerja kemudian dapat disimpulkan apakah program ini efektif berdampak pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang sejalan dengan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini dibedakan oleh fokus penelitian yaitu efektivitas peningkatan kualitas tenaga kerja dan penurunan pengangguran kota Jambi sedangkan penelitian ini berfokus pada efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas SDM di daerah Ponorogo.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁹ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti membuat suatu kerangka konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

³⁸ Tiara Zalfa Z, “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi),” *Skripsi* (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020)

³⁹ Enny Radjab dan Andi Jam’an, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017), 53.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan (*field research*). Pada penelitian ini, peneliti diharuskan terjun langsung ke lokasi atau sumber objek penelitian dalam hal ini adalah BLK Ponorogo. Penelitian lapangan ini dipilih karena peneliti ingin menggali informasi secara mendalam dengan melibatkan sumber objek penelitian bersama dengan komponen di dalamnya. Di sisi lain, ketersediaan sumber data sekunder yang terbatas secara tidak langsung mengindikasikan bahwa jalan satu-satunya untuk memperoleh data yang relevan adalah dengan menerapkan jenis penelitian ini. Objek dalam penelitian ini adalah peran BLK Ponorogo dalam meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Ponorogo. Sedangkan subjek penelitian yang dipilih adalah pengurus BLK Ponorogo, karyawan dan peserta BLK Ponorogo. Peneliti akan menggali informasi menggunakan teknik pengumpulan data seperti: observasi, wawancara dan dokumentasi pada subjek penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Alasan menggunakan pendekatan ini adalah peneliti ingin leluasa menggali data yang diinginkan sehingga kebenaran mengenai suatu peristiwa yang diteliti nampak dengan jelas.

B. Lokasi/Daerah Penelitian

Lokasi penelitian berada di UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo, Jalan Ngudi Kaweruh, Desa Wetan, Karanglo Lor, Sukorejo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur (63453). Alasan pemilihan BLK Ponorogo dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat pengangguran terbuka yang ada di Ponorogo dan peran Balai Latihan Kerja sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah belum mampu menempatkan lulusan pelatihannya ke dunia kerja.\

C. Data dan Sumber Data Penelitian

- 1) Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian.¹ Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini Pelaksanaan program-program di Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran, peran BLK Ponorogo dalam program pendampingan peserta pasca pelatihan serta kendala-kendala yang dihadapi.
- 2) .Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data.² Sumber data penelitian ini antara lain:

Data utama yaitu BLK Ponorogo, dalam hal ini adalah pengurus BLK Ponorogo, karyawan dan peserta BLK Ponorogo. Untuk

¹ Kemeabdikbud RI, "Data" dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelatihan>, (diakses tanggal 13 Februari 2021, jam 19.00).

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 137.

memperkuat data utama peneliti menggunakan seluruh data yang berkaitan dengan keberlangsungan BLK dalam perannya seperti: dokumen tertulis, laporan kegiatan dan lain-lain yang dilakukan oleh BLK Ponorogo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan berbagai metode pengumpulan data antara lain:

1) Observasi

Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat dan mendengarkan apa yang dilakukan dan diperbincangkan oleh masyarakat dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.³ Peneliti akan mengamati peristiwa yang terjadi selama peneliti berada di tempat. Pengamatan ini difokuskan pada pelaksanaan BLK Ponorogo yang dalam perannya untuk membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran dengan berbagai program yang telah tersedia dan direncanakan tersebut. Kemudian peneliti akan mencatat hal penting yang berkaitan dengan tema penelitian.

2) Wawancara

Adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, 73-74.

suatu topik tertentu.⁴ Wawancara dilakukan peneliti dengan melibatkan narasumber yang dianggap berperan penting dalam proses pengumpulan data ini seperti: kepala/pimpinan beserta jajaran pengurus, peserta pelatihan dan setiap orang yang berperan penting dalam kegiatan BLK Ponorogo.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.⁵ Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berkas-berkas penting BLK Ponorogo selama kegiatan pelatihan berlangsung seperti gambar pelaksanaan, surat-surat keputusan, *hardfile* maupun *softfile* lembaga dan sebagainya. Peneliti akan menggunakan dokumentasi yang tersedia dan telah melalui proses publikasi.

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan setelah data yang diperlukan terkumpul. Berikut ini adalah teknik yang digunakan:

1) *Display* (pemaparan)

Data yang diperoleh akan dipaparkan menurut sistematika yang ada.

2) *Reduction* (pemilahan)

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 316.

⁵ *Ibid.*, 326.

Tahap reduksi ini adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dan temuan di lapangan.

3) *Conclution* (kesimpulan)

Kesimpulan ini adalah rangkuman data hasil pemaparan dan reduksi yang dilakukan peneliti.

F. Teknik Analisa Data

Pada teknik analisis data peneliti menggunakan analisis Miles dan Haberman. Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.⁶

1) Reduksi

Peneliti akan menggolongkan, mengelompokkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang ada dapat disederhanakan dan ditransformasikan melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola dan sebagainya. Peneliti juga akan mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat sehingga dapat diketahui data mana yang akan dipakai menurut tingkat kesesuaian dan kepentingannya.

⁶ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

2) *Display* (Pemaparan)

Peneliti akan memaparkan data berisi tentang informasi yang dihasilkan dari kegiatan yang telah dikumpulkan dari hasil pengamatan dan atau hasil wawancara (melibatkan narasumber yang dianggap berperan penting dalam proses pengumpulan data ini seperti: kepala/pimpinan beserta jajaran pengurus, peserta pelatihan dan setiap orang yang berperan penting dalam kegiatan BLK Ponorogo) serta deskripsi informasi lainnya (program kerja, rencana pelaksanaan pembelajaran, foto, rekaman video surat-surat keputusan, *hardfile* maupun *softfile* lembaga dan sumber publikasi lainnya).

3) Kesimpulan/verifikasi

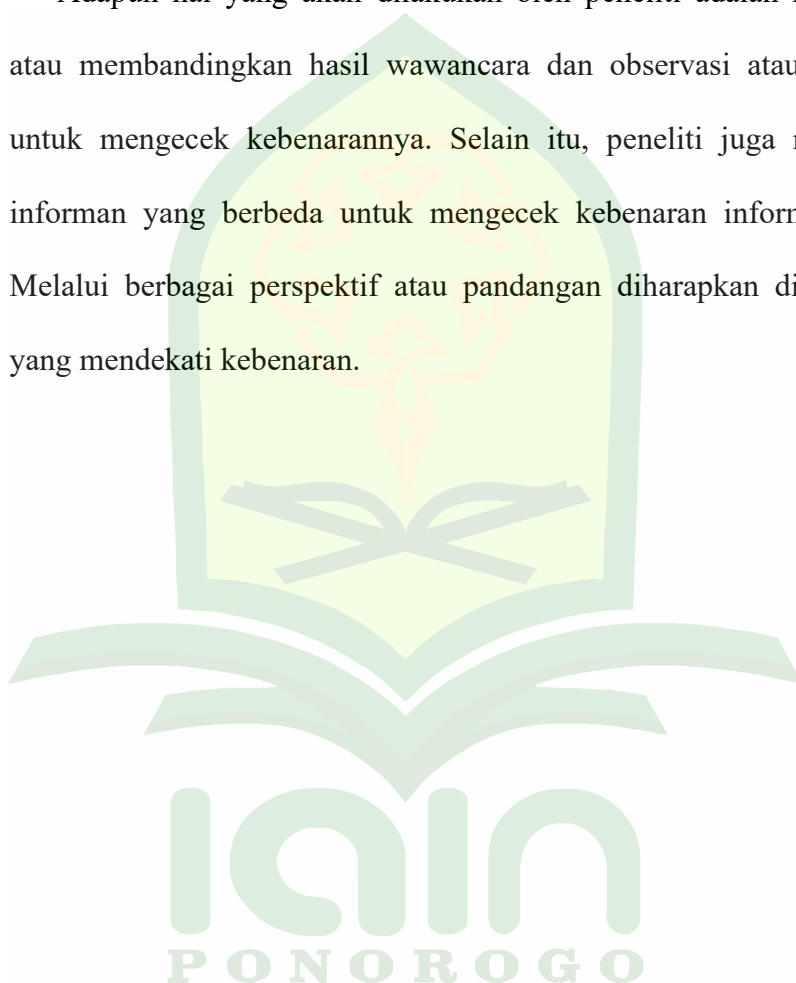
Dalam kesimpulan ini peneliti memberikan data paling *kredibel* berdasarkan data yang diperoleh saat pengumpulan data. Kesimpulan ini akan digunakan sebagai data inti dari proses penelitian yang telah dilakukan kemudian divalidasi dan dikombinasikan dengan teori yang relevan.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data atau untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilakukan maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang dimaksud yakni triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu

informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁷ Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu.⁸

Adapun hal yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan atau membandingkan hasil wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran.



⁷ J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 330.

⁸ Sugiyono, 273.

BAB IV

DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo dibangun di wilayah Kabupaten Ponorogo bagian barat tepatnya di Jalan Ngudi Kaweruh Desa Karanglo Lor Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo Provinsi Jawa Timur. BLK Ponorogo ini mulai berdiri dari tahun 1984 dengan nama Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah dibawah naungan DEPNAKER. Dibangun di atas lahan seluas 28.000 m² dalam proyeknya bernama Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKIP). Tahun 2009 berdasar Peraturan Gubernur No. 111 tahun 2016 diubah menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Ponorogo agar mudah diingat. UPT Balai Latihan Kerja/BLK Ponorogo adalah unit pelaksanaan teknis di bidang Pelatihan Kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Propinsi Jawa Timur dan secara Teknis Fungsional dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

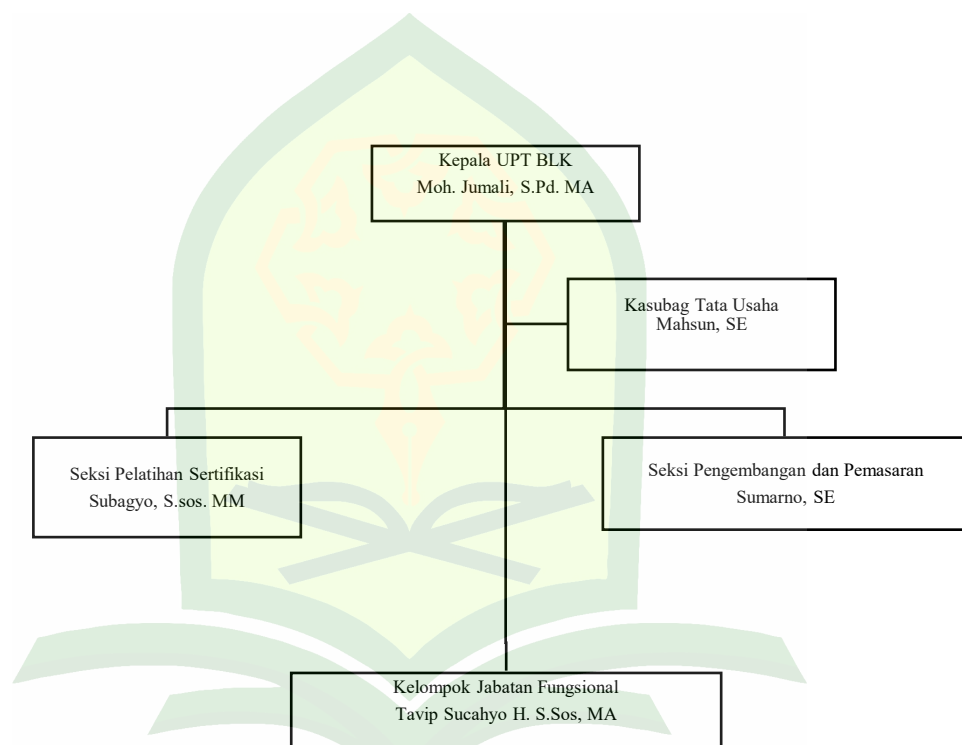
2. Dasar Hukum Balai Latihan Kerja

Berdirinya Balai Latihan Ponorogo didasari beberapa dasar hukum, diantaranya:

- a. Peraturan daerah Propinsi Jawa Timur Nomor : 9 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah Prop. Jatim.

- b. Peraturan gubernur Propinsi Jawa Timur Nomor : 122 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Disnakertransduk Prop. Jatim.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur organisasi BLK Ponorogo

4. Visi dan Misi

a. Visi

Terciptanya tenaga kerja terampil, profesional, produktif dan kompeten melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan usaha kecil dan menengah.

b. Misi

- 1) Menyusun rencana program pelatihan sesuai kebutuhan kerja.

- 2) Melaksanakan pelatihan sesuai program yang telah ditetapkan.
- 3) Memberikan pelayanan uji kompetensi dan sertifikasi.
- 4) Meningkatkan jejaring kerja dengan instansi terkait, dunia usaha dan dunia industri.
- 5) Membimbing usaha mandiri dan membantu penempatan lulusan.
- 6) Meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana pelatihan.

5. Tugas dan Fungsi

a. Tugas

UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat

b. Fungsi

Sesuai dengan pergub tahun 2018 nomor 62 pasal 7, Balai Latihan Kerja Ponorogo mempunyai fungsi sebagai berikut:⁶⁶

- 1) penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT
- 2) penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan
- 3) pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompeten.
- 4) penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan
- 5) pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan
- 6) penyiapan bahan pelaksanaan kerja sama pelatihan
- 7) pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
- 8) pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi

⁶⁶⁶⁶ Pergub Tentang UPT Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi No.62 Tahun 2017 pasal 7

- 9) pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
- 10) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- 11) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

6. Sarana Prasarana (SDM dan Fasilitas)

- a. Ruang aula Kapasitas 150 orang, AC, Sound System, LCD Proyektor
- b. Ruang kelas ber-AC
- c. Kantor
- d. Kios 3in1
- e. Workshop masing-masing kejuruan
- f. Asrama
- g. Kapasitas 16 kamar (1 kamar 4 orang), AC, TV, Springbed, Kamar mandi.
- h. Sarana olahraga (lapangan tenis, volly, tenis meja)
- i. Peralatan dan mesin praktik
- j. Mushola

7. Jenis Program Pelatihan

- a. Program Pelatihan
 - 1) Pelatihan Institusional

Merupakan sistem pelatihan dimana para peserta latihan (siswa) mengikuti pelatihan dengan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan yang ada di UPT BLK Ponorogo.
 - 2) Pelatihan Non Institusional/MTU (Mobile Training Unit)

Merupakan metode pelatihan kerja dimana seluruh komponen pelatihan yang meliputi: Program Instruktur, Sarana/peralatan dan bahan mendatangi tempat latihan

(pemohon). Kepala daerah (kelurahan/desa) atau lembaga selaku pemohon diminta menyiapkan 16 (enam belas) orang calon peserta dalam 1 (satu) kejuruan berikut tempat/lahan untuk proses pelatihan. Dan kegiatan tersebut (Institusional/MTU) dilaksanakan selama 24 JP (+- 35 hari efektif) dengan rincian 20% teori dan 80% praktik dan untuk penyelenggaraannya didukung APBN/APBD.

3) Pelatihan Swadana/Pihak Ketiga

Pelatihan dalam rangka pendayagunaan fasilitas latihan UPT BLK Ponorogo yang pelaksanaannya atas dasar permintaan dari pihak ke-III, yakni: Perorangan /Kelompok/ organisasi/ lembaga pemerintah/ swasta, industri atas biaya pihak ketiga (peminta sendiri). Adapun jumlah peserta, waktu dan jadwal pelatihan lebih flexible tergantung kebutuhan. Biaya ditanggung oleh peserta, berkisar antara Rp. 480.000-2.080.000 (@ Rp. 4000/jam) sesuai kejuruan yang diminati dan berlaku untuk lama pelatihan 160 JP, berdasarkan Perda No. 1 tahun 2012. Pada setiap penyelenggaraan pelatihan di atas (butir 1,2,3) akan dievaluasi oleh panitia/instruktur dan bagi yang dinyatakan lulus diberikan Sertifikat Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja/BLK Ponorogo.

4) Prakerin/PSG

Praktik kerja industri bagi siswa SMK dengan biaya 80% dari tarif swadana (@ Rp. 3.200/jam).

b. Jenis Kejuruan

- 1) Manufaktur
 - a) Mesin produksi
- 2) Teknik Las
 - a) Las industri

- 3) Teknik Otomotif
 - a) Teknik kendaraan ringan/ mobil bensin
 - b) Motor diesel
- 4) Teknik Sepeda Motor
- 5) Teknik Elektronika dan Listrik
 - a) Audio video
 - b) Servis Hp
 - c) Instalasi tenaga
 - d) Instalasi penerangan
 - e) Dinamo listrik
- 6) Refrigeration
 - a) Teknik refrigerasi domestik/AC
- 7) Bangunan
 - a) Konstruksi kayu
 - b) Furniture/mebel
 - c) gipsum
- 8) Bisnis dan Manajemen
 - a) Administrasi bisnis
 - b) sekretaris
- 9) Teknik Informasi dan Komunikasi
 - a) Office tool
 - b) Networking
 - c) Computer enggining
- 10) Garmen Apparel
 - a) Menjahit
 - b) Teknik bordir
- 11) Processing
 - a) Pengelolaan hasil pertanian/Processing
- 12) Industri Kreatif
 - a) Teknik ukir kayu

- b) Sablon
- c) Anyaman
- d) Teknik batik tulis
- e) Tata rias penganting

B. Data

1. Peran Balai Latihan Ponorogo dalam mengurangi tingkat pengangguran

Pengangguran merupakan masalah yang kompleks dan akan berimbas kepada kestabilan nasional jika terus dibiarkan. Pemerintah memainkan peranan yang sangat penting dalam rangka mengatasi masalah pengangguran. Balai Latihan Kerja yang merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah yang dibentuk dengan tujuan salah satunya mengatasi masalah tersebut. Disini Balai Latihan Kerja Ponorogo menjadi salah satu pemeran utama dalam lakon bagaimana pemerintah mengatasi masalah pengangguran yang diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik.

Data Badan Pusat Statistik kabupaten Ponorogo menunjukkan perkembangan kuantitas yang signifikan dari tahun ke tahun. Data ini peneliti ambil dari publikasi BPS kabupaten Ponorogo. Peneliti menjadikan tahun 2017 sebagai dasar acuan dasar perkembangan kuantitas dikarenakan BPS Ponorogo tidak mempublikasikan data pada tahun 2016. Terkait dengan kuantitas tingkat pengangguran, Badan Pusat Statistik kabupaten Ponorogo menjabarkan data kuantitas pengangguran yang terjadi di Ponorogo selama 4 tahun ke belakang seperti berikut:⁶⁷

⁶⁷ Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, *Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2021* (Ponorogo: BPS Ponorogo, 2021), 46.

Tabel 4. 1

Data Pengangguran Kabupaten Ponorogo Tahun 2017-2020

Tahun	Pengangguran terbuka	perkembangan kuantitas
2017	17873	
2018	19553	+1680
2019	17922	-1631
2020	22869	+4947

Dalam melaksanakan perannya, Balai latihan kerja Ponorogo mempunyai sebuah program pelatihan (*Workshop*) dengan berbagai pilihan kejuruan sesuai dengan minat peserta. Namun demikian, para peserta yang mendaftar tidak mempunyai jaminan akan diterima pada program pelatihan. Terdapat proses seleksi ketat pra-pelatihan yang dimaksudkan agar program pelatihan dapat menghasilkan output yang benar-benar kompeten dan kan berimbas pada menurunnya tingkat pengangguran. Subagyo, kepala bidang pelatihan dan sertifikasi menjelaskan tahapan awal pelatihan mulai dari pendaftaran, seleksi, pembukaan, baru kemudian dilakukan proses pelatihan.

“Proses di BLK bertahap, pertama pendaftaran, kemudian tes masuk, karena di setiap kejuruan satu workshop itu maksimal 16 orang, dan peserta pendaftar yang mencapai ratusan. Oleh karenanya dilakukanlah proses seleksi. Penekanan kriteria calon siswa yang diutamakan adalah minat, bukan hanya sekedar iseng saja, karena bagaimanapun para penguji kompetensi itu sudah asesor semua, jadi ketahuan karakter calon siswa. Apakah benar-benar mempunyai minat atau tidak. Kalau sudah, nanti akan diumumkan siapa yang lulus dan siapa yang tidak. Baru kemudian dibuka proses pelatihan.”⁶⁸ Sedikit berbeda dengan yang diucapkan kepala bagian pengembangan dan pemasaran, sumarno, beliau mengisyaratkan bahwasannya proses seleksi tidaklah seketat itu. “ya kan seleksi cuma ditanya tujuannya apa, kalau cuma iseng-iseng ya langsung

⁶⁸ Subagyo, wawancara, 12 april 2021

coret, tapi kalau nanti setelah lulus akan bekerja disini, mau buka pelatihan disini, nah itu yang diterima”⁶⁹

Dalam kesempatan yang sama, Subagyo mengatakan bahwasanya tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan individu peserta pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman.

“Tujuan dari pelatihan pertama adalah agar masyarakat khususnya setelah selesai sekolah, siswa mempunyai skill dan keterampilan yang bagus lalu mendidik siswa agar lebih kompeten untuk memasuki dunia kerja karena dimasa sekarang persaingan sangat ketat sehingga skill peserta harus sesuai dengan perkembangan zaman.”⁷⁰ Beliau juga mengamini bahwasannya tujuan utama diadakannya pelatihan di Balai Latihan Kerja dimaksudkan untuk mengurangi tingkat pengangguran.⁷¹

Terkait dengan materi pelatihan, Balai Latihan kerja memiliki 12 kejuruan dengan 35 sub-kejuruan. Kurikulum yang di aplikasikan kepada para peserta pun merupakan kurikulum yang *uptodate* dimana setiap kurikulum di ampu oleh instruktur yang kompeten. Lama durasi pelatihan 30 hari sampai 2 bulan dengan 8 jam per-hari dimana setiap jam adalah 45 menit.

“Kita mempunyai 12 kejuruan tapi sub kejuruan itu ada 35, sedangkan untuk kegiatannya, para instruktur semua sudah asesor semua jadi para siswa diajar oleh orang-orang yang kompeten dibidang masing-masing dan juga mengikuti perkembangan zaman. Karna kita kan pelatihan dasar, bukan lanjutan, dan skema pelatihan kita setiap tahun berubah disesuaikan dengan perkembangan zaman yang disediakan oleh pemerintah pusat. Pelatihannya ada yang 30 hari, ada yang 35 hari, nah rencana nanti akan buka intensif yaitu 2 bulan yaitu kelas sepeda motor.”⁷²

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

Setelah proses pelatihan selesai, para peserta pelatihan dihadapkan dengan uji kompetensi. Uji kompetensi merupakan proses yang harus dilalui peserta pelatihan untuk mendapatkan sertifikat. Nantinya peserta yang lulus akan mendapatkan dua sertifikat, yakni sertifikat dari BLK sendiri beserta sertifikat BNSP. Sertifikasi peserta bertujuan untuk memastikan bahwasannya materi yang telah diberikan Balai Latihan Kerja dapat terserap oleh peserta serta sebagai modal peserta untuk mencari pekerjaan.

“Jadi nanti ketika semua sudah selesai, siswa akan diuji. Namun memang terkadang ada beberapa siswa yang tidak lulus uji kompetensi. Hal tersebut disebabkan karena memang dari individu siswa sendiri. Bisa jadi jarang masuk ataupun kurang memperhatikan saat pelajaran. Kalau sudah demikian ya sudah, kalau memang peserta ingin sertifikasi ulang harus mandiri soalnya kan anggaran dana kita hanya cukup untuk sekali setiap peserta. BLK sendiri memberikan para peserta sertifikat yaitu BLK dan BNSP, itulah dia punya nilai plus bagi perusahaan.”⁷³

Subagyo juga mengklaim bahwasanya fasilitas yang diberikan untuk peserta sudah lengkap. Karena memang fasilitas telah ditanggung oleh pemerintah sehingga peserta tidak perlu mengeluarkan uang sepeser pun. “Kita fasilitas sudah ditanggung pemerintah, jadi semuanya gratis tanpa dipungut biaya. Selama pelatihan mereka akan mendapat fasilitas seperti, ATK (Alat tulis kantor), modul pembelajaran, pakaian kerja 2, kaos 1, makan sehari 1 kali, bantuan Transport dan dapat dua sertifikat BLK dan BNSP.”⁷⁴ Selain fasilitas tersebut, peserta juga akan mendapatkan uang transpor sebesar sepuluh ribu rupiah untuk APBD dan dua puluh lima ribu rupiah untuk APBN yang diberikan pada akhir pelatihan. “itu program dari pemerintah pusat tapi bukan pesangon namanya tapi uang transpor dan itu hitungannya per hari. Jadi kalo APBD itu dapat 10

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

ribu kalau untuk APBN itu 25 ribu, dan pemberiannya diakhir pelatihan.”⁷⁵

Rangkaian proses yang diperankan Balai latihan kerja ponorogo tidak selesai sampai disitu, setelah proses pelatihan siswa selesai, masih ada tahapan selanjutnya yang dibebankan kepada balai latihan kerja. “Setelah pelatihan, kita ada penutupan dan memberikan motivasi dan arahan. Kalau memang dia belum ada pandangan mau kemana, belum ada informasi, agar datang ke BLK ponorogo, dalam arti nanti ketika di BLK ada pemberitahuan lowongan pekerjaan, kita wa, ada yang berminat atau tidak.”⁷⁶ Beliau menjelaskan bahwasanya proses tersebut merupakan salah satu bentuk dari program pendampingan setelah masa pelatihan selesai. “Iya, tetap, kita ada program pendampingan. Soalnya kan yang kita latih di sini tidak semuanya anak muda, ada juga yang sudah berumur, nah itu ada pendampingan terkait dengan lowongan pekerjaan.”⁷⁷

Balai Latihan Kerja Ponorogo memerankan perannya untuk membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran dengan berbagai program-program yang telah dirancang sedemikian rupa yang diharapkan dengan adanya berbagai program serta kita yang telah dilakukan BLK Ponorogo, mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga bisa bersaing di dunia kerja dan secara otomatis mengurangi tingkat pengangguran yang ada.

2. Program pendampingan balai latihan Ponorogo untuk peserta pasca pelatihan

Prospek kerja balai latihan kerja Ponorogo tidak berhenti pada proses pelatihan. Setelah proses pelatihan selesai, masih ada beberapa

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

tanggung jawab lagi yang harus dituntaskan. “Setelah pasca pelatihan, kita ada penutupan dan memberikan motivasi dan arahan. Kalau memang dia belum ada pandangan mau kemana, belum ada informasi, agar datang ke BLK Ponorogo, dalam arti nanti ketika di BLK ada pemberitahuan lowongan pekerjaan, kita wa, ada yang berminat atau tidak.”⁷⁸ Beliau menambahkan bahwasanya program pendampingan peserta pasca pelatihan sangat dibutuhkan karena tidak semua peserta pelatihan berusia muda, ada juga peserta pelatihan yang sudah berumur.

Program pendampingan, perwujudan dari salah satu point fungsi pokok dari balai latihan kerja Ponorogo yakni pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi. Dalam praktik di lapangan, balai latihan kerja Ponorogo menggandeng beberapa perusahaan serta instansi lain yang bertujuan untuk menyokong keberhasilan program tersebut. “kita menjalin kerja sama dengan sma, smk, terus dengan instansi terkait, perusahaan-perusahaan, dan umkm.”⁷⁹

Kerja sama dengan sekolah menengah atas bertujuan untuk menyosialisasikan program-program balai latihan kerja yang diharapkan nantinya ketika setelah lulus dari sma akan mendaftar ke balai pelatihan kerja Ponorogo, di samping itu, balai latihan kerja Ponorogo juga menggandeng perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan program pelatihan yang ada sehingga nantinya bisa memasarkan para alumni yang belum bekerja. UMKM juga menjadi salah satu fokus utama Balai latihan kerja dalam hal kerja sama. Hal tersebut dimaksudkan agar para alumni yang bisa terinspirasi dan meniru umkm-umkm yang ada di Ponorogo dan mengembangkannya. Diharapkan dengan di undangya umkm-umkm pada proses

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

penutupan latihan, mampu merangsang para alumni untuk berwirausaha dan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Balai latihan kerja akan terus melakukan monitoring kepada alumni pelatihan hingga nantinya mereka mendapat pekerjaan atau berwirausaha. Tidak hanya monitoring, pihak BLK pun memasarkan para alumni yang belum mendapat pekerjaan ke perusahaan-perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja. Itulah sebabnya jalinan kerja sama yang telah disebutkan di atas memiliki peran yang penting. Namun demikian, beberapa tenaga kerja alumni balai latihan tidak mampu bertahan lama. “kemarin kita pernah mengirim 20 alumni untuk kerja di luar kota setelah beberapa lama kita monitoring, ternyata pulang semua. Alasannya ya macam-macam, ada yang kangen orang tua, ada juga yang tidak betah, macam-macam.”⁸⁰

Menyadari bahwa cara tersebut dirasa kurang efektif, balai latihan kerja mengambil inovasi dengan mendatangkan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja ke lokasi balai latihan kerja Ponorogo. “Nah untuk itu sekarang kita adakan inovasi yaitu JMF biar nanti bisa mempertemukan alumni ,para pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga. Nah nanti para pencari kerja bisa menanyakan haknya apa, kerjanya apa, biar kalau sampai sana nanti tidak kecewa, itu tujuan saya seperti itu.”⁸¹

Walaupun demikian tidak semua alumni dapat terserap di dunia kerja. Berikut data persentase penyerapan alumni pelatihan kerja kabupaten Ponorogo tahun anggaran 2017

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

Tabel 4. 2
Rekapitulasi Penempatan Alumni Ta. 2017

sub kejuruan	peserta			realisasi penempatan	persentase
	APBD	APBN	LAIN		
mesin produksi	0	16		10	62,5%
Las Industri	64	32	2	71	72,4%
mekanik junior mobil	48	0		23	47,9%
mekanik sepeda motor junior	64	32	8	69	66,3%
Motor Diesel	0	16		9	56,3%
audio video/elektronika	32	16		36	75,0%
Teknisi refrigerator domestik	0	32		23	71,9%
Teknisi refrigerator domestik	64	32		70	72,9%
administrasi perkantoran	0	16		9	56,3%
Networking	32	16	8	33	58,9%
operator komputer	48	0		36	75,0%
menjahit	64	48	8	95	79,2%
teknik bordir	0	16		12	75,0%
tata rias pengantin	0	32		28	87,5%
pengolahan hasil pertanian	48	64		103	92,0%
teknik batik tulis	0	32		22	68,8%
sablon	0	32		22	68,8%
anyaman	0	16		12	75,0%
ukir kayu	0	16		10	62,5%
TOTAL	464	464	26	693	74,7%
	928				

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwasanya pada tahun 2017 Balai latihan kerja Ponorogo mampu mendidik dan meluluskan sebanyak

928 peserta, dari keseluruhan peserta tersebut sebanyak 693 alumni pelatihan yang sudah terserap di dunia kerja. Pada kolom lain, merupakan tambahan peserta dari pihak ke tiga yang ingin memantapkan kualitas skill nya dengan menggunakan biaya pribadi. Kejuruan dengan penyerapan sumber daya manusia terendah adalah kejuruan mekanik mobil junior dengan jumlah kelulusan 48 peserta dan 23 diantaranya sudah terserap di dunia kerja dengan persentase 47,9%. Sedangkan kejuruan dengan persentase tertinggi disandang oleh kejuruan pengolahan hasil pertanian yang mencapai persentase nyaris sempurna yaitu 92,0% dari total 112 peserta pelatihan.

Tabel 4. 3
Rekapitulasi Penempatan Alumni Ta. 2018
Pelatihan Berbasis Masyarakat

kejuruan	peserta	realisasi penempatan	Persentase
sablon	40	40	100%
Audio Video	20	20	100%
mebel	60	60	100%
tata rias	40	40	100%
membatik	40	40	100%
Reparasi lemari pendingin	20	9	45%
las listrik	40	25	63%
processing	60	60	100%
Pemeliharaan AC ruangan	20	20	100%
menjahit	40	20	50%
Anyaman	20	20	100%
Servis sepeda motor	40	40	100%

Kontruksi baja ringan	20	20	100%
Finishing kayu	20	20	100%
sevis handphone	20	20	100%
TOTAL	500	454	91%

Pelatihan berbasis masyarakat (PBM) atau *Mobile Training Unit* (MTU) merupakan metode pelatihan kerja dimana seluruh komponen pelatihan yang meliputi: Program Instruktur, Sarana/peralatan dan bahan mendatangi tempat latihan (pemohon). Kepala daerah (kelurahan/desa) atau lembaga selaku pemohon diminta menyiapkan calon peserta berikut tempat/lahan untuk proses pelatihan. Dan kegiatan tersebut (Institusional/MTU) dilaksanakan selama 24 JP (+- 35 hari efektif) dengan rincian 20% teori dan 80% praktik dan untuk penyelenggaraannya didukung APBN/APBD. “Bisa juga itu berdasarkan permohonan dari masyarakat, dari desa, lurah membuat surat kepada BLK bahwa di desa ini membutuhkan pelatihan ini disertakan lampiran siapa saja anggotanya.”⁸² Tabel di atas adalah rekapitulasi program pelatihan balai latihan kerja berbasis masyarakat. Hasil yang diberikan menunjukkan persentase yang mencapai 91%, dengan total peserta sebanyak 500 peserta.

Tabel 4. 4
Rekapitulasi Penempatan Alumni Ta. 2018

kejuruan	Paket pelatihan		realisasi penempatan	Persentase
	APBD	APBN		
sablon	40	0	40	100,0%
Audio Video	20	0	20	100,0%
mebel	60	0	60	100,0%
tata rias	40	0	40	100,0%

⁸² Mahsun, *Wawancara*, 16 april 2021

membatik	40	0	40	100,0%
Reparasi lemari pendingin	20	0	9	45,0%
las listrik	40	0	25	62,5%
processing	60	0	60	100,0%
Pemeliharaan AC ruangan	20	0	20	100,0%
menjahit	40	0	20	50,0%
Anyaman	20	0	20	100,0%
Servis sepeda motor	40	0	40	100,0%
Konstruksi baja ringan	20	0	20	100,0%
Finishing kayu	20	0	20	100,0%
sevis handphone	20	0	20	100,0%
menjahit	64	0	58	90,6%
Networking	64	0	33	51,6%
Sepeda Motor	48	0	18	37,5%
mesin produksi	64	0	22	34,4%
mekanik junior mobil	32	32	33	51,6%
las listrik	48	0	15	31,3%
operator komputer	48	0	25	52,1%
tata kecantikan rambut	32	0	26	81,3%
processing	64	0	64	100,0%
teknik regenerasi domestik	16	0	11	68,8%
mebel	16	32	27	56,3%
Audio Video	16	32	41	85,4%
Barbershop	16	0	8	50,0%
tata rias pengantin	16	0	10	62,5%
teknik batik tulis	32	0	24	75,0%
teknisi handphone	16	32	27	56,3%
Adm perkantoran	0	32	22	68,8%
pengolahan hasil pertanian	0	32	32	100,0%
operator komputer	0	32	26	81,3%
mekanik junior sepeda motor	0	32	27	84,4%
bordir	0	27	27	100,0%
Drafter CAD mekanikal	0	32	26	81,3%
junior teknisi suport	0	32	27	84,4%
teknisi pendingin ac	0	32	23	71,9%

split				
teknisi lemari pendingin	0	32	25	78,1%
teknisi instalasi penerangan	0	32	29	90,6%
operator menjahit PAK. Dasar	0	64	44	68,8%
rias pengantin	0	32	27	84,4%
finishing kayu semprot	0	32	22	68,8%
juru las SMAW 3G	0	64	43	67,2%
operator mesin produksi	0	32	16	50,0%
TOTAL	1092	672	1312	74,4%
	1764			

Selain Pelatihan berbasis masyarakat (PBM) atau Mobile Training Unit (MTU), BLK Ponorogo juga membuka pelatihan regular, dengan total peserta sebanyak 1764 peserta. Persentase akumulatif yang didapat juga menunjukkan penyerapan tenaga kerja yang cukup tinggi yakni 74,4% atau 1312 dari total 1764 peserta. Persentase akumulatif yang cukup tinggi tersebut dikarenakan beberapa kejuruan menyumbangkan persentase penyerapan sumber daya manusia yang sempurna 100% yang diantaranya adalah; bordir, pengolahan hasil pertanian, processing, servis handphone, Finishing kayu, Konstruksi baja ringan, Servis sepeda motor, Anyaman, Pemeliharaan AC ruangan, processing, membatik, tata rias, mebel, Audio Video, dan sablon.

Tabel 4. 5

Rekapitulasi Penempatan Alumni Ta. 2019

Sub kejuruan	Paket pelatihan		realisasi penempatan	Persentase
	APBD	APBN		
mesin produksi	64	32	17	17,7%

las listrik	80	64	56	38,9%
las listrik skill for future	0	4	4	100,0%
mekanik junior mobil	0	32	11	34,4%
TKR skill for future	0	14	14	100,0%
mekanik sepeda motor junior	64	48	49	43,8%
TSM skill for future	0	18	18	100,0%
teknik audio video	32	32	53	82,8%
teknisi handphone	64	32	52	54,2%
teknisi pendingin AC	32	32	60	93,8%
teknisi lemari pendingin	16	32	16	33,3%
teknisi meubel air	64	32	82	85,4%
finishing teknik semprot	32	32	38	59,4%
surveyor/pemetaan	16	0	4	25,0%
drafter	0	16	3	18,8%
administrasi perkantoran	0	32	21	65,6%
Networking	48	0	4	8,3%
operator komputer	64	32	23	24,0%
junior teknsi suport	0	16	6	37,5%
desain grafis	32	32	13	20,3%
menjahit	96	64	129	80,6%
teknik bordir	32	32	46	71,9%
tata rias pengantin	96	32	123	96,1%
tata kecantikan rambut	32	48	78	97,5%
pengolahan hasil pertanian	80	64	135	93,8%
packaging skill for future	0	36	36	100,0%
membatik	80	32	112	100,0%
membatik skill for future	0	24	24	100,0%
instalasi tenaga	0	32	23	71,9%
Kerajinan kain perca	48	0	48	100,0%
kerajinan anyaman	16	0	16	100,0%
sablon	16	0	16	100,0%
TOTAL	1104	896	1330	66,5%
	2000			

Pada tahun anggaran 2019, balai latihan kerja melatih peserta terbanyak selama 4 tahun terakhir, total peserta pelatihan balai latihan kerja Ponorogo tahun anggaran 2019 mencapai 2000 peserta. Namun demikian banyaknya peserta pelatihan tidak lantas menggambarkan kesuksesan dalam hal penyerapan tenaga kerja. Tercatat dari total 2000 peserta pelatihan, 1330 alumni yang mendapatkan pekerjaan atau 66,5%. Menurun cukup signifikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni 74,6%.

Tabel 4. 6
Rekapitulasi Penempatan Alumni Ta. 2020

Sub kejuruan	Paket pelatihan		realisasi penempatan	Persentase
	APBD	APBN		
mesin produksi	0	32	13	40,6%
las listrik	16	32	22	45,8%
mekanik junior mobil	0	16	5	31,3%
mekanik sepeda motor junior	16	32	25	52,1%
teknik audio video	0	16	14	87,5%
teknisi handphone	0	16	6	37,5%
teknisi pendingin AC	0	16	3	18,8%
teknisi lemari pendingin	0	16	16	100,0%
teknisi meubel air	0	16	16	100,0%
finishing teknik semprot	0	16	16	100,0%
administrasi perkantoran	0	32	10	31,3%
Networking	0	16	2	12,5%
operator komputer	0	16	4	25,0%
junior teknsi suport	0	16	6	37,5%
desain grafis	16	16	18	56,3%

menjahit	16	16	14	43,8%
teknik bordir	0	16	9	56,3%
tata rias pengantin	32	32	64	100,0%
Barbershop	16	16	26	81,3%
pengolahan hasil pertanian	0	64	64	100,0%
membatik	0	32	32	100,0%
Kerajinan kain perca	0	32	32	100,0%
kerajinan anyaman	16	16	32	100,0%
sablon	16	16	32	100,0%
TOTAL	144	544	481	69,9%
	688			

Tahun 2020 merupakan tahun yang buruk bagi balai tenaga kerja Ponorogo. Hal tersebut disebabkan oleh masuknya virus corona dan menyebar ke seluruh penjuru Indonesia. Pandemi ini berimbas kepada dipotongnya anggaran dana balai latihan kerja sehingga BLK tidak dapat beroperasi secara optimal. “Kemudian dengan adanya corona pengangguran kita membeludak kemudian anggaran pelatihan kita di potong termasuk sampai berefek ke tahun ini tahun 2021.”⁸³ Pada tahun anggaran 2020, balai latihan kerja Ponorogo hanya mampu melatih peserta sebanyak 688 peserta dengan tingkat penyerapan sebesar 69,0%.

Berbagai program telah dirancang serta diaplikasikan sedemikian rupa dengan maksud mencapai salah satu tujuan BLK yakni memasarkan hasil atau *output* yang dihasilkan juga guna menempatkan alumni BLK di dunia kerja. Program-program tersebut diantaranya: kios 3in1, pengiriman alumni BLK ke perusahaan, JMF, dan juga pendampingan berupa moril maupun materil. Namun

⁸³ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

demikian dari berbagai program tersebut belum mampu menghantarkan semua alumni nya ke dunia kerja.

3. Kendala Yang Dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo

Dalam menjalankan program-program yang dimiliki, merupakan hal yang wajar apabila di tengah-tengah perjalanan menemui halangan, rintangan atau kendala. Namun demikian bagaimana BLK Ponorogo mengatasi kendala-kendala ini merupakan fokus yang menarik. Fakta di lapangan menunjukkan bahwasannya BLK Ponorogo memiliki beberapa kendala. Kendala-kendala ini bisa bersumber dari internal manajerial maupun eksternal.

Rizka, salah satu karyawan Balai Latihan Kerja Ponorogo menuturkan bahwasannya terdapat ketidak seimbangan pendaftar calon peserta pelatihan. Di suatu sisi, peminat pelatihan pada kejuruan tertentu sangat banyak jumlahnya dan dengan kuota terbatas, maka persaingan yang ditimbulkan akan semakin ketat dan probabilitas tidak lolos seleksi juga semakin besar.⁸⁴ Pada sisi yang lain, peminat kejuruan tertentu terlalu sedikit, sehingga tidak memenuhi kuota pelatihan. Hal yang dilakukan pihak Balai Latihan Kerja terkait dengan kendala ini adalah dengan meminta tolong kepada peserta pelatihan agar mencari teman supaya mendaftar sehingga kuota pelatihan terpenuhi.⁸⁵

Kendala lain yang dihadapi BLK Ponorogo adalah kurangnya sumber daya manusia, baik dari staff management hingga tenaga instruktur pengajar. “Sdm di kita ini sangat kritis sekali, ada beberapa kejuruan yang instruktur nya itu tidak ada, sudah pensiun semua, kemudian dari staf administrasi juga banyak yang kontrak.”⁸⁶

⁸⁴ Rizka, Wawancara, 16 April 2021

⁸⁵ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

⁸⁶ Mahsun, *wawancara*, 12 April 2021

Senada dengan penjelasan Mahsun, Subagyo, kepada seksi pengembangan dan pemasaran yakni sumarno menegaskan terkait kendala pada sdm yang ada. Beliau mengatakan BLK masih kekurangan tenaga pengajar instruktur. “Kalau kita melihat, sebenarnya sudah sesuai standar tapi memang ada bagian yang kurang, tapi ya sudah cukuplah. Terutama adalah sdm nya. Masalahnya kan gini, selama ini kan kita tidak pernah menambah jumlah instruktur. Selama 10 tahun tidak pernah diadakan rekrutmen.”⁸⁷

Berikut adalah rangkuman data terkait dengan jumlah kuantitas tenaga instruktur di Balai Latihan Kerja Ponorogo yang berhasil peneliti dapatkan dari dokumentasi tertulis bagian tata usaha BLK Ponorogo.

Tabel 4. 7
Rekapitulasi Keberadaan Instruktur
Tahun 2017-2020

NO	NAMA	KET.	DIKLAT SERTIFIKASI
1	Ir. Slamet Riyanto	Purna	Asisten instr. Bangunan II
2	Ir. Misran	Purna	Asisten instr. Otomotif
3	Joko Wihadi, ST.	Aktif	Asisten instr. TekMek
4	Dwi prijono, ST	Aktif	Asisten instr. Listrik
5	Wasini, S.Pd. MA	Aktif	Asisten instr. Menjahit
6	Tavip S, S.sos. MA	Aktif	Asisten instr. Tataniaga
7	Agus sunardi, ST	Aktif	Asisten instr. Listrik
8	Bambang Rarassono, ST.	Aktif	Asisten instr. Otomotif
9	Supadmi	purna	Asisten instr. Batik
10	Sutarno, Amd.	Purna	Asisten instr. Tekmek
11	Slamet Mulyadi	Purna	Asisten instr. Pertanian
12	yayuk Muji rahayu	Purna	Asisten instr. Kerajinan
13	Muhammad Z, S.E	Aktif	Asisten instr. Bangunan
14	Denny Wijono, SH	meninggal	Asisten instr. Tekmek
15	Agus Suparno	Purna	Asisten instr. Kerajinan

⁸⁷ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

16	Sutarto, ST	Aktif	Asisten instr. Listrik
17	Mahsun, S.E	Aktif	Asisten instr. Bangunan
18	Untungsyah, SE	Purna	Asisten instr. Adm. Bisnis
19	Ujang Mulyono, SH	Aktif	Asisten instr. Menjahit
20	Karyuni, SH	Aktif	Asisten instr. Adm. Bisnis
21	Rifa Ayu H,Amd.	pindah	Pelatihan dasar Instruktur

Sementara untuk penambahan tenaga instruktur di balai latihan kerja kabupaten ponorogo dari tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8

Data Penambahan Tenaga Instruktur Baru

NO	NAMA	DIKLAT SERTIFIKASI	STATUS
1	Fatich Fazlur R	Asisten instr. TIK	PNS
2	Ichwan Santoso	Calon Instruktur	CPNS

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwasannya pada kurun waktu 2017 sampai dengan 2020 terdapat 7 tenaga intruktur BLK Ponorogo yang pensiun satu orang dipindah tugaskan dan satu lainnya meninggal. Sementara penambahan tenaga instruktur baru pada kurun waktu tersebut hanya dua orang yang mana salah satu diantaranya masih berstatus calon instruktur dan juga CPNS. Beliau mengatakan alasan tidak diadakannya rekrutmen dikarenakan memang penempatan atau penambahan sumber daya manusia di balai latihan kerja merupakan kewenangan dari pemerintah.

“Instruktur yang utama, karena kenapa? kalau tenaga staf (manajerial) masuk, diberi kerjaan, bisa, tapi kalau instruktur kan harus melalui beberapa proses, harus diklat dan lain sebagainya. Disini yang bisa kita lakukan ya hanya sekedar mengajukan ke dinas, tapi nanti diberi atau tidaknya semua

keputusan pemerintah, lha seperti tahun ini saja, hanya dapat 1 orang saja padahal yang pensiun ada 3 orang.”⁸⁸

Sarana prasana juga menjadi faktor pendukung yang penting untuk menunjang keberhasilan program-program yang dimiliki BLK Ponorogo. Berhubungan dengan ketersediaan atau kelengkapan sarana prasarana, terdapat perbedaan hasil wawancara dari berbagai kepala seksi bagian. Subagyo mengatakan bahwasanya fasilitas yang diberikan untuk peserta sudah lengkap. Karna memang fasilitas telah ditanggung oleh pemerintah sehingga peserta tidak perlu mengeluarkan uang sepeser pun. “Kita fasilitas sudah ditanggung pemerintah, jadi semuanya gratis tanpa dipungut biaya”.⁸⁹

Berbeda dengan Mahsun, plt. Pimpinan balai latihan kerja ponorogo, beliau mengatakan ada beberapa kejuruan yang kekurangan fasilitas. “Ada yang masih kurang, sebagian kejuruan sudah mengikuti perkembangan teknologi, dan ada juga sebagian yang memang belum dapat terpenuhi. Misalnya di kejuruan administrasi perkantoran itu kita peralatannya masih minim sekali itu sebenarnya kejuruan lama memang cuma peminatnya juga agak berkurang kemudian kebutuhan teknologinya juga lambat.”⁹⁰

Masih berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki BLK Ponorogo, Kepala seksi pelatihan dan sertifikasi, Subagyo mengatakan bahwa pada proses seleksi calon peserta pelatihan sudah dilaksanakan dengan SDM yang mumpuni. “Peserta pendaftar yang mencapai ratusan. Oleh karenanya dilakukanlah proses seleksi. Penekanan kriteria calon siswa yang diutamakan adalah minat, bukan hanya sekedar iseng saja, karna bagaimanapun para penguji kompetensi itu sudah asesor semua jadi ketahuan karakter calon

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Sumarno, *Wawancara*, 12 April 2021

⁹⁰ Mahsun, *wawancara*, 12 April 2021

siswa.” Berbanding terbalik dengan yang diutarakan sumarno, beliau mengisyaratkan bahwasannya proses seleksi tidaklah seketat itu. Peserta hanya akan ditanya motivasi serta prospek ke depan calon peserta setelah lulus dari BLK. “ya kan seleksi cuma ditanya tujuannya apa, kalau cuma iseng-iseng ya langsung coret, tapi kalau nanti setelah lulus akan bekerja disini, mau buka pelatihan disini, nah itu yang diterima”⁹¹

Karna terdapat perbedaan hasil wawancara dari setiap kepala seksi bagian, peneliti kemudian mewancarai plt. Pimpinan BLK Ponorogo. Dalam wawancara tersebut, beliau mengatakan bahwasannya memang tidak adanya spesialisasi yang mengurus terkait proses seleksi calon peserta.

“Dari hasil seleksi itu kita kan hanya wawancara, kan belum tentu apa yang mereka utarakan itu sesuai dengan keinginannya. Kelemahannya untuk sekarang dalam proses seleksi itu kita tidak punya seleksi psikologi, kalau dulu ada memang tim nya. Kalau psikotes itu kan kita-kita juga yang mengoreksi, seharusnya kalo tes semacam itu tes psikologi itu, yang menilai ya psikiaternya, kita tidak bisa. Kita hanya melihat kemampuan dasarnya.”⁹²

C. Analisis

1. Peran Balai Latihan kerja Ponorogo dalam mengurangi masalah pengangguran yang terjadi di Ponorogo

Pengangguran, merupakan masalah kompleks yang menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah yang tak kunjung rampung. Pada pelaksanaannya, pemerintah membuat sebuah instansi, yakni Balai Latihan Kerja sebagai salah satu pemeran utama dalam rangka

⁹¹ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

⁹² Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

mengatasi masalah pengangguran. Seperti yang dikutip Sarwono⁹³, Biddle dan Thomas mengatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Balai Latihan Kerja Ponorogo mengemban tugas sebagai tokoh yang sangat diharapkan dalam menjalani perannya.

Dalam teori peran, Biddle dan Thomas memperinci tentang “peristilahan” teori peran dalam 4 bagian yaitu:⁹⁴

a. Orang yang berperan

Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi dalam dua golongan sebagai berikut:

- 1) Aktor atau pelaku, adalah orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu. Peran ini diperagakan oleh BLK Ponorogo yang sedang melaksanakan amanat untuk mendidik dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan berimbas pada berkurangnya tingkat pengangguran yang ada.
- 2) Target atau sasaran yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya. Para peserta baik yang masih pada tahapan proses pelatihan maupun alumni menjadi sasaran BLK Ponorogo yang ditargetkan agar dapat bersaing di dunia kerja atau bahkan membuka lapangan pekerjaan sendiri.

b. Perilaku dalam peran

Biddle dan Thomas membagi lima indikator tentang perilaku dalam kaitannya dengan peran sebagai berikut:

- 1) Harapan tentang peran (*expectation*)

⁹³ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 224.

⁹⁴ *ibid.*, 215.

Harapan tentang peran adalah harapan-harapan orang lain tentang perilaku yang pantas, yang seharusnya ditunjukkan oleh seseorang yang mempunyai peran tertentu. Harapan tentang perilaku ini bisa berlaku umum, bisa merupakan harapan dari segolongan orang saja, dan bisa juga merupakan harapan dari satu orang tertentu.

Terkait dengan harapan, peneliti mewawancarai peserta pelatihan yakni saudari Nadya Leonita yang mana sebenarnya responden sudah menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) jurusan pariwisata di salah satu universitas di Jogjakarta. “Ya kan untuk saat ini masa pandemi dan saya kuliah di jurusan pariwisata jadi dari pada saya menganggur lebih baik saya memanfaatkan waktu saya untuk menambah ilmu di BLK. Sekarang juga kan untuk mencari kerja susah jadi saya mencari nilai tambah dengan mengikuti pelatihan di sini. Untuk harapan saya setelah lulus dari sini ya sudah tentu bisa dapat kerja.”⁹⁵

Senada dengan saudari Nadya Leonita, responden lain yaitu saudara Nuril Wahidah yang juga baru saja mengentaskan pendidikannya di IAIN Ponorogo, namun demikian beliau memilih untuk mendaftar di BLK Ponorogo agar mendapat sertifikasi yang mana diharapkan menjadi nilai tambah dalam mencari pekerjaan. “sebenarnya saya daftar untuk cari ilmu sih mas, kan juga nanti kita dapat sertifikat, nah itu nanti bisa dijadikan modal atau paling tidak nilai plus lah untuk mendaftar kerja.”⁹⁶

Harapan-harapan tersebut di bebankan pada pundak BLK Ponorogo yang sedang menjadi tokoh utama. Balai

⁹⁵ Nadya Leonita, *Wawancara*, 12 April 2021

⁹⁶ Nuril Wahidah, *Wawancara*, 12 April 2021

latihan kerja Ponorogo pun mengupayakan realisasi dari pengharapan para peserta dengan mengadakan beberapa event yang nantinya dapat mewujudkan harapan para peserta pelatihan. “Makanya kita mengadakan JMF, sosialisasi dengan umkm, tujuannya agar siswa itu tahu, nanti arahnya kesini lo, jadi siswa itu kadang kalau sudah punya skill dan minat dibidang tertentu tidak mau kalo dipindahkan ke bidang lain, lha kita itu berkoordinasi dengan perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan minat para siswa.”⁹⁷

2) Norma (*Norm*)

Secord dan Backman berpendapat bahwa, norma hanya merupakan salah satu bentuk harapan. Secord dan Backman membagi jenis- jenis harapan sebagai berikut:

(a) Harapan yang terselubung (*covert*): harapan-harapan itu tetap ada walaupun tidak diucapkan, Sebagai mana yang telah tercantum pada tujuan, visi dan misi balai latihan kerja Ponorogo.

(b) harapan yang terbuka (*overt*): yaitu harapan-harapan yang diucapkan. Sebagaimana tertulis dalam pergub no.62 tahun 2018 yang mencantumkan tugas serta fungsi utama BLK, hal tersebut merupakan pengejawantahan dari pemerintah secara umum atas dibentuknya Lembaga Pelatihan Kerja.

3) Wujud perilaku dalam peran (*Performance*)

Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasil tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari

⁹⁷ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudan peran, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran. Dengan demikian, seorang aktor bebas untuk menentukan cara- caranya sendiri selama tidak bertentangan dengan setiap aspek dari peran yang diharapkan darinya.⁹⁸

Balai latihan kerja Ponorogo mewujudkan perilaku dalam peran yang sedang dijalankan melalui program-programnya. Wujud perilaku Balai latihan kerja dimulai dari proses pemasaran, yakni sosialisasi kepada khalayak terkait tentang program-program BLK, dilanjutkan dengan penjangkaran serta seleksi peserta pelatihan, proses pelatihan dan di akhiri dengan program pendampingan monitoring peserta pasca pelatihan. Seluruh rangkaian proses yang dilakukan BLK dalam rangka merealisasikan visi dan misi serta fungsi pokok BLK, merupakan merupakan manifestasi dari perwujudan dalam peran (*performance*) yang mana BLK menjadi tokoh utama.

4) Penilaian (*evaluation*) dan sanksi (*sanction*)

Biddle dan Thomas mengatakan bahwa antara penilaian dan sanksi didasarkan pada harapan masyarakat (orang lain) tentang norma. Penilaian peran dalam teori peran adalah kesan positif atau negatif yang diberikan oleh masyarakat berdasarkan norma yang berlaku terhadap suatu perilaku yang dilakukan oleh aktor. Sedangkan sanksi yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan seorang aktor dalam mempertahankan suatu nilai positif atau agar perwujudan peran diubah

⁹⁸ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 219.

sedemikian rupa sehingga hal yang tadinya dinilai negatif berubah menjadi positif.⁹⁹

Faktor penentu penilaian dan sanksi pada penelitian ini di fokuskan kepada harapan tentang peran (*Expectation*) yang mana termuat dalam tugas pokok, fungsi BLK dan juga harapan peserta pelatihan. UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat dan mempunyai fungsi sesuai dengan pergub tahun 2018 nomor 62 pasal 7, Balai Latihan Kerja Ponorogo sebagai berikut:¹⁰⁰

- (a) penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT
- (b) penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan
- (c) pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompeten
- (d) penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan
- (e) pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan
- (f) penyiapan bahan pelaksanaan kerja sama pelatihan
- (g) pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
- (h) pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi
- (i) pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
- (j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan

⁹⁹ Sarwono, 220.

¹⁰⁰ Pergub Tentang UPT Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi No.62 Tahun 2018 pasal 7

(k) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Mengenai tentang fungsi dan tujuan di atas, pihak balai latihan kerja Ponorogo mengatakan bahwasanya telah melaksanakan semua program dengan optimal walau memang masih terjadi beberapa kendala.

Menurut Sadono Sukirno¹⁰¹, pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum memperolehnya. Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Menurut Mahsun, upt. Pimpinan balai latihan kerja Ponorogo, BLK Ponorogo memerankan peran yang cukup penting dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran di Ponorogo.

“Secara garis besar dari tahun ke tahun tingkat pengangguran terbuka kan menurun, sedikit demi sedikit, nah itu juga tak lepas dari peran balai latihan kerja dalam melatih sumber daya manusia menjadi tenaga kerja yang kompeten dan produktif agar dapat terserap di pasar kerja ataupun dapat membuka usaha mandiri.”¹⁰²

Peneliti membandingkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik kabupaten Ponorogo terkait dengan kuantitas tingkat pengangguran yang ada dan menyejajarkan dengan pencapaian balai latihan kerja Ponorogo dalam penyerapan alumni pelatihannya. Berikut merupakan data penyerapan peserta Balai Latihan Kerja Ponorogo pasca pelatihan tahun anggaran 2017-2020:

¹⁰¹ Sukirno, *Makro Ekonomi*, 13.

¹⁰² Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

Tabel 4. 9**Data Rekapitulasi Penempatan Alumni**

TAHUN	TOTAL PESERTA	JUMLAH ALUMNI YANG BEKERJA
2017	982	693
2018	1764	1312
2019	2000	1330
2020	688	481

Jika data-data diatas di seajarkan, dengan membandingkan kuantitas perubahan pada angka pengangguran dengan alumni balai latihan kerja yang terserap di dunia kerja, maka akan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 10

TAHUN	JUMLAH PENGANGGURAN	KUANTITAS PENGANGGURAN	ALUMNI BLK YANG TERSERAP	%
2017	17.873		693	
2018	19.553	+1.680	1.312	78,10%
2019	17.922	-1.631	1.330	81,55%
2020	22.869	+4.947	481	9,72%

Dari tahun 2017-2018 terdapat penambahan angka pengangguran sebanyak 1.680 orang dan balai latihan kerja Ponorogo mampu mengcover 1.312 orang. Jika BLK tidak ada, maka tingkat pengangguran akan bertambah sebanyak 78,10%. Begitu juga dengan tahun 2020, dikarenakan pandemi yang berkepanjangan menyebabkan tingkat pengangguran bertambah drastis, balai latihan kerja Ponorogo tidak dapat beroperasi secara optimal dikarenakan pemangkasan anggaran oleh pemerintah. Tapi setidaknya balai latihan kerja Ponorogo mampu mencegah penambahan pengangguran sebesar 9,72%

atau 481 orang. Hal menarik dari data diatas terjadi pada tahun 2019, dimana terjadi penurunan jumlah pengangguran sebesar 1.631 orang dan BLK Ponorogo menyumbangkan 81,55% dari jumlah total yakni 1.330 merupakan sebuah pencapaian yang patut di apresiasi.

c. **Kedudukan dan Perilaku Orang Dalam Peran**

Kedudukan adalah sekumpulan orang yang secara bersamasama (kolektif) diakui perbedaannya dari kelompok-kelompok yang lain berdasarkan sifat- sifat yang mereka miliki bersama, perilaku yang sama- sama mereka perbuat, dan reaksi orang-orang lain terhadap mereka bersama. Ada tiga faktor yang mendasari penempatan seseorang dalam posisi tertentu¹⁰³. Kedudukan balai latihan kerja sebagai perpanjangan tangan pemerintah sekaligus menjalankan tokoh utama yang sedang diperankan sedangkan peserta pelatihan merupakan target ataupun sasaran yang diproses sedemikian rupa yang nantinya akan mampu bersaing di dunia kerja sehingga menekan tingkat pengangguran di Ponorogo.

2. Peran Balai Latihan Ponorogo dalam pendampingan peserta pasca pelatihan

Untuk mengetahui sejauh mana peran atau peranan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam program pendampingan peserta pasca pelatihan, dapat di analisis melalui teori peran. Menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono¹⁰⁴ bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Dengan demikian, peran Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam menjalankan tugasnya

¹⁰³ Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, 222–23.

¹⁰⁴ *Ibid.*, 224

dapat dilihat dari perilaku dan tindakan yang dilakukan selama memegang kedudukan atau posisi tersebut.

Masih menurut Biddle, pada aspek perilaku dalam peran (*Performance*), Peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Wujud perilaku dalam peran ini nyata dan bervariasi, berbeda- beda dari satu aktor ke aktor yang lain.¹⁰⁵ Peran dilihat wujudnya dari tujuan dasarnya atau hasil akhirnya, terlepas dari cara mencapai tujuan atau hasil tersebut. Namun tidak menutup kemungkinan adanya cara-cara tertentu dalam suatu peran yang mendapat sanksi dari masyarakat. Suatu cara menjadi penting dalam perwujudan peran, ketika cara itu bertentangan dengan aspek lain dari peran.¹⁰⁶

Program monitoring peserta pasca pelatihan merupakan salah satu tugas dan fungsi balai latihan kerja Ponorogo yang termuat dalam pergub tahun 2018 nomor 62 pasal 7. Tidak hanya sekedar melatih peserta sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia, balai latihan kerja juga bertugas mencarikan pekerjaan bagi para peserta pasca pelatihan. Program ini merupakan salah satu fasilitas yang diberikan oleh BLK Ponorogo. Beberapa metode yang diterapkan balai latihan kerja dalam proses pendampingan peserta pasca pelatihan adalah sebagai berikut:

a) KIOS 3IN1

Fasilitas ini termuat dalam proses pelayanan yang disebut kios 3in1. Dimana terdapat ruang (kios) pelayanan yang berisi segala informasi yang dibutuhkan peserta. Pada praktiknya, Kios 3in1 layaknya customer service pada umumnya. Kios 3in1 memiliki 3 point utama yaitu:

1) Pelatihan

¹⁰⁵ Sarwono, 218–19.

¹⁰⁶ Ibid.

Dimana peserta dapat mendaftarkan diri mereka untuk selanjutnya akan dilakukan seleksi. Pelatihan ini bersifat terbuka bagi seluruh lapisan masyarakat.

2) Sertifikasi

Sertifikasi kompetensi kerja yang merupakan bentuk pengakuan formal terhadap kualitas lulusan pelatihan kerja atau tenaga kerja setelah mengikuti uji kompetensi. Sertifikasi ini tidak dikhususkan untuk peserta, masyarakat yang ingin skillnya di akui secara formal dapat mendaftar walaupun tidak mengikuti pelatihan di BLK, dengan syarat harus lulus pada uji kompetensi.

3) Penempatan

Penempatan alumni pelatihan balai tenaga kerja Ponorogo baik di luar maupun di dalam negeri, difasilitasi kios 3in1 UPT pelatihan kerja Ponorogo dengan menyediakan informasi pasar kerja dan bursa kerja secara terpadu. Dalam hal ini para pencari kerja dapat melihat dan langsung dapat melamar lowongan pekerjaan.

b) Pengiriman tenaga kerja ke perusahaan

Balai latihan kerja Ponorogo memiliki kerja sama dengan berbagai perusahaan yang relevan dengan program pelatihan yang ada. Sehingga ketika nantinya ada perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, pihak perusahaan akan menginformasikan kepada balai latihan kerja kemudian dikirimkan sumber daya manusia produk BLK untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Namun demikian untuk metode ini terdapat beberapa masalah, ketidaktahuan akan lingkungan kerja membuat alumni pelatihan harus pintar-pintar menyesuaikan diri serta beradaptasi dengan ekosistem yang baru. Kepala bagian pengembangan dan pemasaran, sumarno menuturkan pernah suatu

ketika mengirimkan tenaga kerja ke luar kota untuk bekerja ke perusahaan akan tetapi semua tenaga kerja yang dikirimkan tidak dapat bertahan lama.

“Kita pernah mengirim alumni ke beberapa perusahaan di luar kota, setelah beberapa lama kita monitoring, ternyata pulang semua itu pada kembali semua dengan alasan kangen orang tuanya dan sebagainya, itu banyak ada 20 atau lebih dan satu pun tak ada yang bertahan. Nah untuk itu sekarang kita adakan inovasi yaitu JMF biar nanti bisa mempertemukan alumni ,para pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga. Nah nanti para pencari kerja bisa menanyakan haknya apa, kerjanya apa, biar kalau sampek sana nanti tidak kecewa, itu tujuan saya seperti itu.”¹⁰⁷

c) JMF (*Job Market Fair*)

Job market fair adalah pameran bagi para perekrut dan para pencari kerja yang dipertemukan di lokasi tertentu. Job market fair biasanya diadakan setiap tahun oleh balai latihan kerja Ponorogo dengan mempertemukan perwakilan dari perusahaan-perusahaan serta alumni pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan. Kepala pengembangan dan pemasaran balai latihan kerja Ponorogo , sumarno, juga mengatakan bahwasannya Job market fair merupakan solusi atas permasalahan sebelumnya, sekaligus menjadi solusi terkait dengan rendahnya persentase penyerapan alumni pelatihan balai latihan kerja Ponorogo. “Kita untuk pemasaran, selama kita disamping memasarkan ex-siswa ke perusahaan, kita juga mengundang perusahaan ke BLK. Contohnya seperti JMF , jmf itu untuk mempertemukan antara ex siswa dengan perusahaan, setelah pada akhir tahun , kita rekap, itu ternyata baru 60% yang bekerja.”¹⁰⁸

d) Pendampingan moril dan materil

¹⁰⁷ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

¹⁰⁸ Ibid.

Motivasi selalu diberikan kepada peserta pelatihan serta pandangan-pandangan ke arah mana para peserta diarahkan. Oleh sebab itu balai latihan kerja Ponorogo bekerja sama dengan UMKM di Ponorogo yang bertujuan untuk memberikan motivasi, semangat serta pandangan jalan mana yang akan ditempuh peserta ke depannya. “kita juga menjalin kerja sama dengan umkm, jadi diusahakan agar siswa itu mandiri, lha itu yang diutamakan. Jadi kalau bisa itu bekerja di rumah masing-masing, bekerja kan tidak selalu harus merantau, lebih diutamakan lagi jika bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.”¹⁰⁹ Biasanya, balai latihan kerja Ponorogo mengundang umkm-umkm yang ada di Ponorogo pada penutupan pelatihan sehingga diharapkan para peserta pasca pelatihan mampu mengikuti jejak umkm yang sukses dengan mempertimbangkan keadaan di lingkungan sekitar.

Seperti yang telah dibahas di awal, para peserta pelatihan mendapat intensif harian berupa uang saku sebesar 10 ribu rupiah bagi program kejuruan berdasarkan APBD dan 25 ribu rupiah untuk APBN. Pemberian intensif ini dimaksudkan sebagai pengganti uang transpor bagi peserta. “Itu dari pemerintah pusat tapi bukan pesangon namanya tapi uang transpor dan itu hitungannya per hari. Jadi kalo APBD itu dapat 10 ribu kalau untuk APBN itu 25 ribu, dan pemberiannya di akhir pelatihan.”¹¹⁰

Dari semua metode atau program pendampingan peserta pasca pelatihan di atas, peneliti merangkum jumlah peserta yang telah dilatih oleh balai latihan kerja kabupaten Ponorogo. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah perbandingan jumlah lulusan

¹⁰⁹ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

¹¹⁰ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021

dengan seberapa banyak penyerapan alumni balai latihan kerja di dunia kerja.

Tabel 4. 11

TAHUN	TOTAL PESERTA	JUMLAH ALUMNI YANG BEKERJA	PERSENTASE
2017	982	693	70,6%
2018	1764	1312	74,4%
2019	2000	1330	66,5%
2020	688	481	69,9%
TOTAL	5434	3816	70,2%

Peneliti merekap hasil dari kegiatan operasional balai latihan kerja kabupaten Ponorogo dari tahun 2017 hingga 2020 dan mendapatkan hasil bahwasannya balai latihan kerja Ponorogo selama 4 tahun anggaran telah melatih peserta secara agregat sebanyak 5.434 peserta dengan perbandingan alumni yang terserap di dunia kerja sebesar 70,2% atau 3.816 alumni.

3. Kendala Yang Dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo

Dalam pelaksanaan sistem pelatihan kerja tentunya implikasi yang diharapkan tidak selalu berjalan sesuai yang diinginkan. Hal tersebut tidak lepas dari kendala-kendala yang dialami pihak penyelenggara yaitu UPT Pelatihan Kerja Ponorogo. Terdapatnya kendala atau rintangan dalam rangka mencapai tujuan merupakan suatu hal yang wajar. Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam menjalankan program-program yang dimilikinya memiliki beberapa kendala diantaranya:

a) Peminat kejuruan yang tidak seimbang

Program kejuruan di Balai Latihan kerja Ponorogo di buat berdasarkan identifikasi program pelatihan. Pihak BLK menggali informasi terkait program apa saja yang dibutuhkan masyarakat

melalui instansi terkait, desa-desa, camat dan lain sebagainya.¹¹¹ Setelah semua informasi terkumpul, Balai Latihan Kerja Ponorogo akan mengajukannya kepada pemerintah.

Pada praktiknya, peminat di beberapa kejuruan sangat sedikit sehingga ketika peserta pelatihan tidak memenuhi target pelatihan, pihak BLK menyarankan agar peserta yang mendaftar mengajak temannya sehingga kuota peserta dapat terpenuhi.¹¹² Disisi lain, peminat pada sebagian kejuruan. Hal tersebut mengakibatkan calon peserta tidak bisa masuk pada kejuruan yang diinginkan, dikarenakan anggaran dari APBN dan APBD sifatnya terbatas.¹¹³

b) Terbatasnya tenaga Instruktur

Jumlah kejuruan yang ada di Balai Latihan Kerja Ponorogo yang berjumlah 32 kejuruan, berbanding terbalik dengan kuantitas tenaga pengajar yang ada. Semenjak tahun 2017 terhitung 8 instruktur yang sudah pensiun dan 1 orang pindah. Dari kurun waktu 4 tahun Balai Latihan Kerja Ponorogo hanya mendapatkan satu tenaga instruktur tambahan. Sehingga untuk sekarang, Balai Latihan Kerja Ponorogo hanya memiliki 13 instruktur tetap ditambah satu tenaga calon instruktur yang berstatus masih CPNS. Sebenarnya pihak BLK sudah mengajukan penambahan tenaga instruktur ke pemerintah, namun demikian penempatan tenaga instruktur Balai Latihan Kerja Ponorogo merupakan keputusan mutlak dari pemerintah Pihak BLK mengakali kendala ini dengan menyewa instruktur dari pihak ke tiga.

c) Kurangnya sarana prasana

¹¹¹ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

¹¹² Ibid.

¹¹³ Riska, *Wawancara*, 16 April 2021

Terdapat perbedaan pendapat wawancara terkait dengan sarana prasarana. Subagyo, Kepala seksi pelatihan mengklaim bahwasanya fasilitas yang diberikan untuk peserta sudah lengkap. Karna memang fasilitas telah ditanggung oleh pemerintah. Berbeda dengan Subagyo, kepada seksi pengembangan dan pemasaran yakni sumarno mengatakan BLK masih kekurangan tenaga pengajar instruktur. “Kalau kita melihat, sebenarnya sudah sesuai standar tapi memang ada bagian yang kurang, tapi ya sudah cukuplah. Terutama adalah SDM nya”.¹¹⁴

Sementara itu, Mahsun, plt. Pimpinan balai latihan kerja ponorogo, beliau mengatakan ada beberapa kejuruan yang kekurangan fasilitas. “Ada yang masih kurang, sebagian kejuruan sudah mengikuti perkembangan teknologi , dan ada juga sebagian yang memang belum dapat terpenuhi. Misalnya di kejuruan administrasi perkantoran itu kita peralatannya masih minim sekali itu sebenarnya kejuruan lama memang cuma peminatnya juga agak berkurang kemudian kebutuhan teknologinya juga lambat”.¹¹⁵

Peneliti sendiri secara tidak langsung juga mengalami efek dari kurangnya fasilitas pada BLK Ponorogo. Hal tersebut peneliti rasakan ketika meminta data dari kios 3in1 yang notabene nya adalah serambi, segala informasi tentang pelatihan terkumpul, namun demikian peneliti kesulitan untuk mendapatkan data rekapitulasi pada tahun tertentu dengan alasan orang yang mengurus data tersebut telah resign sehingga SDM yang menjaga kios juga kesulitan dalam menemukan data yang dimaksud.

d) Terdapat bagian yang kurang kompeten

¹¹⁴ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

¹¹⁵ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

Seperti yang telah peneliti paparkan pada pembahasan di atas bahasawannya seluruh tenaga instruktur merupakan orang-orang yang berkompeten. Namun demikian ada beberapa bagian yang menjadikan BLK Ponorogo kekurangan SDM dengan kompetensi tertentu. Terdapat perbedaan pendapat hasil wawancara mengenai hal tersebut.

Kepala seksi pelatihan dan sertifikasi, Subagyo mengatakan bahwa pada proses seleksi calon peserta pelatihan sudah dilaksanakan dengan SDM yang mumpuni. “Peserta pendaftar yang mencapai ratusan. Oleh karenanya dilakukanlah proses seleksi. Penekanan kriteria calon siswa yang diutamakan adalah minat, bukan hanya sekedar iseng saja, karna bagaimanapun para penguji kompetensi itu sudah asesor semua jadi ketahuan karakter calon siswa.” Berbanding terbalik dengan yang diutarakan sumarno, beliau mengisyaratkan bahwasannya proses seleksi tidaklah seketat itu. Peserta hanya akan ditanya motivasi serta prospek ke depan calon peserta setelah lulus dari BLK. “ya kan seleksi cuma ditanya tujuannya apa, kalau cuma iseng-iseng ya langsung coret, tapi kalau nanti setelah lulus akan bekerja disini, mau buka pelatihan disini, nah itu yang diterima”¹¹⁶

Karna terdapat perbedaan hasil wawancara dari setiap kepala seksi bagian, peneliti kemudian mewancarai plt. Pimpinan BLK Ponorogo. Dalam wawancara tersebut, beliau mengatakan bahwasannya memang tidak adanya spesialisasi yang mengurus terkait proses seleksi calon peserta.

“Dari hasil seleksi itu kita kan hanya wawancara, kan belum tentu apa yang mereka utarakan itu sesuai dengan keinginannya. Kelemahanya untuk sekarang dalam proses seleksi itu kita tidak punya seleksi psikologi, kalau

¹¹⁶ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

dulu ada memang tim nya. Kalau psikotes itu kan kita-kita juga yang mengoreksi, seharusnya kalo tes semacam itu tes psikologi itu, yang menilai ya psikiaternya, kita tidak bisa. Kita hanya melihat kemampuan dasarnya.”¹¹⁷

Dari wawancara diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya pada masa yang lalu pernah ada spesialisasi tenaga ahli dibidang psikologi, namun demikian dengan alasan yang tidak diketahui, keberadaan tersebut dihilangkan.



¹¹⁷ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya termasuk pengolahan data dan fakta yang diperoleh dari Balai Latihan Kerja kabupaten Ponorogo beserta Peranannya Jambi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran balai latihan kerja Ponorogo dalam rangka membantu pemerintah mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Ponorogo sudah cukup baik. Konsistensi pelaksanaan program-program BLK mulai dari sosialisasi balai latihan kerja kepada masyarakat luas, proses pelatihan hingga berujung pada program pendampingan merupakan kiat yang dilakukan balai latihan kerja Ponorogo dalam rangka mencapai tujuannya. Mahsun, selaku pimpinan dari Balai Latihan Kerja Ponorogo mengatakan bahwasannya peran BLK penting adanya dalam mengatasi permasalahan meningkatnya kuantitas pengangguran di Ponorogo. Hal tersebut dibuktikan dengan data rekapitulasi yang di cocokkan dengan data pengangguran terbuka yang diterbitkan oleh BPS Ponorogo.
2. Terkait dengan peran BLK Ponorogo dalam hal kontribusinya terhadap alumni pelatihan, Sarbin menyatakan bahwa perwujudan peran dapat dibagi menurut intensitasnya berdasarkan keterlibatan diri (self) aktor dalam peran yang dibawakannya. Tingkat intensitas yang terendah adalah keadaan di mana diri aktor sangat tidak terlibat. Dalam hal ini, peran BLK Ponorogo sangat terlihat jelas bagaimana BLK partisipasi aktif dalam program pendampingan peserta pasca pelatihan balai latihan kerja Ponorogo dengan tujuan menyalurkan produk yang dihasilkan (alumni) ke dunia kerja baik industri maupun mandiri. Diantara program-program tersebut adalah; disediakan kiosk 3in1, pengiriman alumni ke perusahaan, diadakannya job market

fair rutin setiap tahun, serta pendampingan berupa moril dan materil. Dari semua program tersebut, BLK mampu menghantarkan alumninya ke dunia kerja dengan persentase yang cukup memuaskan. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan selama kurun waktu 4 tahun terakhir berjumlah 5.434 peserta dan dari seluruh peserta, sebanyak 3816 alumni telah terserap ke dalam pasar kerja dengan perhitungan persentase sebesar 70,2% .

3. Setelah peneliti melakukan wawancara dari beberapa kepala seksi bagian, memang terdapat perbedaan atas jawaban dari responden, namun demikian, dapat disimpulkan bahwasannya BLK Ponorogo menghadapi beberapa kendala dalam menjalankan program-programnya diantaranya: peminat kejuruan yang tidak seimbang, kurangnya tenaga infrastruktur, terdapat bagian yang tidak kompeten, dan terdapat sarana prasarana yang belum optimal.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka penulis perlu untuk memberikan saran-saran, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Balai Latihan Kerja Kabupaten Ponorogo
 - a) Agar lebih meningkatkan koordinasi internal dari berbagai seksi yang ada sehingga dapat tercipta sebuah kekompakan dan keutuhan dalam menjalankan operasionalnya. Alasan peneliti menyarankan hal ini dikarenakan terdapat perbedaan jawaban wawancara terkait beberapa dari kepala bagian seksi tertentu. Jika solidaritas BLK terjalin dengan baik, terpadu menjadi satu, akan lebih memudahkan dalam menyukseskan segala program yang ada dan mencapai tujuan BLK yang sangat mulia.
 - b) Kurangnya faktor penting baik dari segi sarana prasarana dan juga SDM juga sedikit banyak menghambat operasional BLK . Akan lebih bijak jika balai latihan kerja berkonsolidasi dengan

pemerintah secara intensif, merumuskan solusi terhadap segala permasalahan dan kendala yang dihadapi BLK. Seperti halnya penambahan seorang spesialis yang mampu membaca hasil dari psikotes dan juga wawancara peserta pada saat seleksi. Mengingat BLK pernah mengirimkan alumni untuk bekerja ke luar kota tapi dalam waktu yang tidak lama seluruh alumni yang dikirimkan pulang dengan alasan yang kurang bisa diterima. Dengan disediakannya sosok spesialis, diharapkan mampu membaca minat dan prospek calon peserta sehingga kejadian tersebut bisa di minimalisasi. Terkait dengan kurangnya sarana prasarana, peneliti merasakan efek dari permasalahan ini ketika peneliti meminta data dari kios 3in1 yang notabene nya adalah serambi, segala informasi tentang pelatihan terkumpul, namun demikian peneliti kesulitan untuk mendapatkan data rekapitulasi pada tahun tertentu dengan alasan orang yang mengurus data tersebut telah resign sehingga SDM yang menjaga kios juga kesulitan dalam menemukan data yang dimaksud.

- c) Ketidak seimbangan peminat pada beberapa kejuruan membuktikan bahwasannya terdapat *miss calculation* mengingat sebelum diluncurkannya sebuah kejuruan, pihak BLK Ponorogo melakukan penelitian minat serta kebutuhan SDM di masyarakat. Seyogianya, penelitian tersebut dilakukan dengan lebih cermat sehingga kuota pada masing-masing kejuruan dapat terpenuhi secara optimal.

2. Bagi peserta pelatihan

Diharapkan kepada peserta pelatihan mempunyai pandangan, prospek ke depan setelah lulus dari BLK. Bagaimanapun peserta merupakan produk BLK yang semula mentah kemudian diproses oleh BLK sehingga menjadi sumber daya manusia yang matang, yang

berkompeten dan mampu bersaing di dunia kerja. Selanjutnya agar peserta pasca pelatihan dapat berkoordinasi dengan BLK terkait dengan keterangan apakah sudah mendapatkan pekerjaan atau belum. Pihak BLK mengalami sedikit kesulitan dengan pendataan rekapitulasi alumni dikarenakan beberapa alumni tidak memberi informasi kepada BLK jika sudah mendapat pekerjaan. Walaupun memang dalam hal ini pihak BLK dapat mengumpulkan data alumni yang sudah bekerja dengan menghubungi teman-teman dari yang bersangkutan, akan lebih efisien jika para alumni sendiri yang menginformasikan hal tersebut kepada BLK.

3. Bagi dunia akademis

Diharapkan untuk para akademis agar melanjutkan penelitian-penelitian selanjutnya dengan maksud agar dapat mengetahui peranan BLK serta kendala yang dihadapi sehingga diharapkan mampu memberikan pertimbangan BLK maupun pemerintah dalam menentukan kebijakan yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amin Nurdin dan Ahmad Abrori. Mengerti Sosiologi: Pengantar Untuk Memahami Konsep-Konsep Dasar. Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006.
- Anjayani, Eni. Mengenal Beberapa Program Pembangunan. Klaten: Cempaka Putih, 2007
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo. Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2021. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2021.
- _____. Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2021. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2020.
- _____. Kabupaten Ponorogo. Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2021. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2019.
- _____. Kabupaten Ponorogo Dalam Angka 2021. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2018.
- _____. Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo Tahun 2020. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2020.
- Fisher, Ronaldj. Social Psychology: An Applied Approach. New York: St. Martin Press, 1982
- Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, Peran Serta Masyarakat Dalam Mengelola Lingkungan. Jakarta : Walhi, 2003.
- Milles dan Huberman, Analisis Data Kualitatif .Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Moleong, Lexy. J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Paulus Wirutomo, Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi. Jakarta: Rajawali, 1981.
- Phill. Astrid S. Susanto, Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial, Bandung: Binacipta, 1979
- Sarwono, Sarlito. Psikologi remaja. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- _____. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Suhardono, Edi. Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Sukirno, Sadono. Makro Ekonomi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- _____. Ekonomi Makro Teori Pengantar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

- Sarwono, Sarlito. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- _____. Psikologi remaja. Jakarta: Rajawali Pers, 2013..
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta, 2017.
- Radjab, Enny. Metodologi Penelitian Bisnis. Makasar : Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017.

SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

- Anggraini, D.A. 2018. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember.
- Eka Alfina, "Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta," *Skripsi*
- Maesyarah, A.A. 2018. Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Gumilar, P. 2016. Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Leslie Hemphill "Social Role Theory As a Mean of Differentiating Between First-Generation And Nonfirst-Generation College Student", *Disertasi* (Department of Counseling and Educational Psychology College of Education: Kansas State University, 2008)
- Panjaitan, A.M. 2016. Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi. *Skripsi* Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sulchan, M. 2007. Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang 2007," *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Zalfa, T. 2020. Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)," *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi.

JURNAL

- Bruce J. Biddle, "Role Theory Expectation, Identities and Behavior". *New York: Akademik Press Ink*, (1979)
- Hasan Mustafa. "Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial", *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan*, (27 Januari 2012)
- Iva Zuric Zakovina. "Role Theory and Role Analysis in Psychodrama: A Contribution To Sociology". *Faculty of Humanities and Sosial Science, University of Rijeka* (20 Juli 2017).
- Srinika Jayaratne, "The Contribution of Edwin J. Thomas", *University of Michigan* (1 October 1995)

PERATURAN PEMERINTAH/ UNDANG-UNDANG

- Peraturan Menteri Nomor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia 7 Tahun 2011 *organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di lingkungan*. 29 April 2012. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia nomor: 20/prt/m/2016 *Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat*. 23 Mei 2016. Jakarta.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur No.62 Tahun 2018 pasal 7 *nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa timur*. 10 Juli 2018. Surabaya
- Undang-Undang Republik Indonesia. No 13 tahun 2003 *Tentang ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Jakarta.

INTERNET

- DPR RI. 2019. Penggunaan Teknologi BLK Belum Optimal. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/23961/t/Penggunaan+Teknologi+BLK+Belum+Optimal>. diakses pada 6 April 2021, jam 19.30
- Amrullah, A. 2020. Pelatihan BLK Solusi Atasi Pengangguran. <https://republika.co.id/berita/qktgiw380/pelatihan-BLK-solusi-atasi-pengangguran-pascapandemi>. Diakses pada 2 Februari 2021, jam 8.45
- Gema Surya FM. 2018. Pengangguran Tahun 2018 Ponorogo Terbanyak Lulusan SMP dan SMK. <https://gemasuryafm.com/2019/05/11/pengangguran-2018-ponorogo-terbesar-lulusan-smp-dan-smk/>. diakses pada 17 Maret 2020, jam 10.35..

Kemendikbud RI. Pengangguran. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengangguran>. diakses pada 1 Maret 2021, jam 22.06.

Kemendikbud RI. Data. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelatihan>. diakses tanggal 13 Februari 2021, jam 19.00.

BLK Ponorogo, Pada <https://www.instagram.com/p/BvbBQ51noli/?igshid=uf9neb8kdw8>, diakses pada 2 maret 2021.

