

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Tentang Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Pengertian efektivitas menurut silalahi (2011: 416) adalah sebagai berikut :

"Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan".

Efektivitas menurut Emerson (dalam Hasibuan: 2006: 242) menyatakan bahwa efektivitas adalah *"Effectiveness is measuring in term of attaining prescribed goal objectives"*. Artinya efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian menurut Akmal (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah

"Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (doing the right things) atau rencana hasil diban dingkan dengan realisasi hasil".

Menurut Gie (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah

"efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan"

Sedangkan menurut Gibson (dalam Priansa: 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah :

"efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan"

Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014: 97) efektivitas dapat di definisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:

Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya

- a. Mencapai tingkat di atas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
- b. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
- c. Menangani tantangan masa depan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu pelaksanaan pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai target dan tujuan. Jika mampu mencapai sasaran dan

tujuan yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tersebut dikatakan efektif dan sebaliknya.

2.1.2 Ukuran Efektivitas

Saxena dalam Indrawijaya (2014: 176) membagi mengenai Ukuran Efektivitas sebagai berikut :

1. Kualitas

Pekerjaan yang ditangani oleh pegawai sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi, pekerjaan dilakukan dengan penuh ketelitian dan kesungguhan sehingga terbebas dari kesalahan dan hasil kerja dapat memberikan kepuasan para pegawai (atasan)

2. Kualitas

Kemampuan pegawai untuk memenuhi target atau jumlah kerja yang ditetapkan dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dengan tanggungjawab yang lebih besar.

3. Waktu

Penyelesaian tugas yang ditetapkan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya, pegawai tidak menunda pekerjaan, tidak ada jam lembur, dan setiap pegawai terjadwal secara pasti sehingga mudah untuk menyelesaikannya.

Menurut Campbell J.P (dalam Mutarin dan Zaenudin, 2014:96),

pengukuran efektivitas secara umum dan paling menonjol adalah :

1. Keberhasilan program;
2. Keberhasilan sasaran;
3. Keberhasilan program
4. Keberhasilan terhadap program;tingkat input dan output;
5. Pencapaian tujuan menyeluruh.

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Jadi efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan dengan tepat dan cepat. Dengan pencapaian berhasil dan ataupun gagal.

Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan dengan rencana dan aturannya.
2. Mencapai tingkat di atas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu

member hasil yang bermanfaat.

4. Menangani tantangan masa depan.

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu menarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu .

2.1.3. Pendekatan Efektivitas

Secara eksplisit, Robbins (dalam indrawijaya, 2010:177), mengemukakan empat pendekatan dalam memandang efektivitas suatu organisasi, yaitu :

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*Good Attainment Approach*)

Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) dari pada caranya (*means*).

2. Pendekatan system

Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

2.2 Tinjauan Tentang Pelatihan

Dalam pandangan manajemen modern saat ini manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, akan tetapi sudah lebih dari itu yakni bahwa manusia sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau biasa disebut human capital. Investasi pada sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi (Sonny Sumarsono, 2009:92). Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2012:208).

Menurut (Gomes 2003:197)

"Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya" (Gomes 2003:197).

Untuk memperjelas pemahaman tentang konsep pelatihan berikut merupakan beberapa konsep pelatihan dari para ahli: pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora dalam Sinambela, 2012:209).

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:2)

"pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar".

Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan

dipertahankannya SDM yang kompeten. Untuk melengkapi berbagai konsep di atas, dikemukakan tiga konsep yang dikemukakan pakar manajemen dalam skop internasional berikut.

Pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby, 272). Selanjutnya, Louis E. Boone, David L. Kurtz (dalam Sinambela 2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu dalam kepustakaan lain pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Mondy, Robert M. Noe, 2005:202).

2.3 Tinjauan Tentang Pelatihan Kerja

Kata dasar 'latih' dari kata pelatihan dalam KBBI diartikan sebagai usaha agar dapat melakukan sesuatu dengan cara belajar dan membiasakan diri. Usaha tersebut juga dapat berupa proses, cara melatih, kegiatan maupun pekerjaan melatih.

Pelatihan sebagaimana didefinisikan oleh Gomes dalam (Candra & Sulandari, 2017),

merupakan setiap usaha yang dilakukan dalam rangka perbaikan performansi pekerja terhadap pekerjaan yang berkaitan dengannya. Pelatihan menurut Sendjurno H. Manulung yang dikutip dalam Candra dan Sulandari (2017), adalah proses belajar

untuk memperoleh keterampilan dengan sistem yang lebih cenderung mengutamakan praktek daripada pemberian materi dalam jangka waktu yang lebih singkat dan berlaku diluar sistem pendidikan yang berlaku. Metode Senjum H. Manulung lebih banyak diaplikasikan dalam organisasi karena memiliki keunggulan dan dapat memotivasi peserta pelatihan. Keberhasilan pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja ini sangatlah bergantung kepada instruktur.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan 'Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, 2003). Dengan demikian dengan semakin meningkatnya tuntutan dunia kerja dan bisnis akan tenaga kerja yang terampil akan semakin mendorong para pencari kerja untuk berupaya menambah keahlian serta kemampuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Mengingat bahwa angkatan kerja di Indonesia sebagian besar masih bekerja di sektor informal dengan produktivitas rendah sehingga pengembangan terhadap sumberdaya tenaga kerja sangat penting agar mereka dapat langsung terjun ke dunia kerja.

Pelatihan pada dasarnya diharapkan mampu mengembangkan dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan pekerja namun hal tersebut kadang-kadang mengalami kegagalan akibat human error, seperti keterbatasan fasilitas utama,

metode yang dipergunakan serta pelatih/penatar. Dalam hal ini, usaha untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dan produktif yang dilaksanakan melalui program pelatihan kerja yang benar-benar terarah dan tepat sasaran. Oleh karena itu mutlak untuk dilakukan penilaian terhadap hasil pelatihan dan pendidikan agar dapat diketahui efektif atau tidaknya program pelatihan yang telah dilaksanakan. Efektivitas pelaksanaan program pelatihan juga ditentukan oleh penggunaan strategi/teknik pelaksanaan pelatihan yang tepat (Dimiyati, 2018).

Jenis-jenis pelatihan menurut Simamora dalam (Maisirata & Pelatihan, n.d.) antara lain :

a) Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan program pelatihan yang relatif sederhana. Adanya keahlian dalam mengidentifikasi kebutuhan/kekurangan. Sasaran yang diidentifikasi merupakan kriteria efektivitas penilaian pelatihan

b) Pelatihan ulang

Pelatihan ini merupakan upaya untuk memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang selalu dinamis

c) Pelatihan lintas fungsional

Pada dasarnya pelatihan ini adalah organisasi yang telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci.

d) Pelatihan tim

Bahwa untuk mencapai tujuan bersama maka dibutuhkan suatu tim dan seandainya anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan maka efisiensi seluruh unit tim dapat terganggu.

e) Pelatihan kreativitas

Untuk mengajarkan kreativitas ada beberapa cara dan semuanya merupakan usaha untuk membantu orang-orang dalam memecahkan masalah dengan kiat baru

Karena pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja baik individu, kelompok maupun organisasi maka untuk dapat tercapainya tujuan tersebut pelaksanaan suatu pelatihan haruslah didesain sebaik mungkin (Kurniawan et al., 2019) Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan menurut Etri Meisari (2017) adalah :

1. Pemberian materi harus sistematis sesuai tahapan-tahapannya.
2. Setiap tahapan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Penataran harus dapat memotivasi serta menyebarkan respon yang berkaitan terhadap rangkaian materi yang diajarkan.

4. Harus adanya penguatan (reinforcement) sehingga dapat menimbulkan respons positif dari peserta.
5. Adanya konsep pembentukan (shaping)

Strategi dalam pemberian latihan kerja menggunakan pendekatan sistem dan dibina secara terpadu dan berkesinambungan sehingga outputnya benar-benar siap dipakai, terampil, disiplin dan produktif.

Adapun sasaran yang dapat dicapai melalui pelatihan kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan terhadap produktivitas kerja
2. Peningkatan terhadap mutu kerja
3. Adanya peningkatan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
4. Meningkatkan moral kerja
5. Kesehatan dan keselamatan dapat terjaga
6. Menunjang perkembangan pribadi

Menurut Barthos dalam (Deskriptif et al., 2005), dalam strategi tersebut dikenal trilogi latihan kerja antara lain :

1. Kesesuaian antara latihan kerja yang dilaksanakan dengan kebutuhan di pasar kerja.
2. Latihan kerja terus-menerus dimutakhirkan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Latihan kerja bersifat terpadu.

.2.3.1 Tinjauan Tentang Efektivitas Program Pelatihan

Menurut Gomes (2003) terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut :

a. Reaksi (reactions), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara). Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti :

- (a) untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program;
- (b) untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan;
- (c) untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.

Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui

dampak pelatihan terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.

- b. Proses belajar (learning), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi
- c. Perubahan perilaku (behaviour), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
- d. Hasil (organizational results), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.
- e. Efektivitas Biaya (cost effectivity), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

2.4 Tinjauan Tentang Computer Operator Asisstant

Pelatihan berbasis kompetensi ini berhubungan dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggunakan perangkat komputer dalam

kondisi normal yaitu penggunaan sistem operasi, peralatan peripheral, penggunaan perangkat lunak pengolah kata tingkat dasar, penggunaan perangkat lunak lembar sebar tingkat dasar, mengakses surat elektronik (e-mail client) dan penggunaan aplikasi berbasis internet.

Apa saja yang akan kita pelajari

1. Menggunakan perangkat computer
2. Menggunakan sistem operasi
3. Menggunakan peralatan peripheral
4. Menggunakan perangkat lunak pengolah kata – tingkat dasar
5. Menggunakan perangkat lunak lembar kerja – tingkat dasar
6. menggunakan perangkat lunak pengakses surat elektronik
7. Menggunakan aplikasi berbasis internet

2.5 Tinjauan Tentang Balai Latihan Kerja (BLK)

2.5.1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehinggamampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usahamandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

2.5.2. Sejarah Balai Latihan Kerja

Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada dibawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

2.5.3. Perkembangan Balai Latihan Kerja

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Pada mulanya BLK-BLK didirikan hanya dipulau Jawa. Pendirian BLK diluar pulau Jawa dimulai baru pada tahun 1957 dengan dibangunnya BLK di Padang, Sumatera Barat. Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK meningkat secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Menurut sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia dibagi menjadi 7 periode yaitu:

- a. Periode 1 (1945-1960) : Bermula dari Jawa BLK pertama

dibangun di Solo pada tahun 1947. Pada awal periode ini, sebanyak 10 BLK seluruhnya dibangun di pulau Jawa, dan baru pada tahun 1957 pembangunan BLK di luar pulau dimulai dengan dibangunnya BLK Padang, Sumatera Barat yang dilanjutkan dengan didirikannya 4 BLK lainnya termasuk di Jayapura, Manokwari dan Palembang. Program pelatihan di BLK dalam periode ini lebih difokuskan pada keterampilan industri seperti konstruksi, elektronika dan listrik.

- b. Periode 2 (1960an) : Ekspansi BLK ke Luar Jawa. Perkembangan BLK selama periode tahun 1960an ditandai dengan meningkatnya jumlah BLK yang dibangun di luar pulau Jawa. Pada periode ini mulai dikembangkan “Unit-Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit/MTU) untuk mencapai kelompok sasaran yang berada di daerah pedesaan.
- c. Periode 3 (1970an) : Awal Pertumbuhan BLK Pada periode ini dibangun 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.
- d. Periode 4 (1980an) : Puncak pertumbuhan BLK Pada periode ini perkembangan BLK memasuki tahap perkembangan puncak dengan dibangunnya 16 BLK tipe B dan 104 BLK tipe C (BLK Kecil), sehingga pada akhir Repelita IV di tahun 1988 secara keseluruhan terdapat 157 buah BLK. Program pelatihan di BLK dalam periode ini dititik beratkan pada pelatihan untuk

para penganggur dan dilaksanakan berdasarkan prinsip Trilogi

Pelatihan yaitu:

1. Pelatihan harus berdasarkan permintaan;
2. Pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi;
3. Pelatihan harus disatu padukan dalam proses yang saling bersangkut paut (hubungan pelatihan, pendidikan dan pengembangan) dan pelaksanaan proses (koordinasi antar instansi yang berpartisipasi).

e. Periode 5 (1990-1997) : BLK menuju kemandirian Pada periode ini diadakan reformasi pengelolaan BLK yang diarahkan untuk menata ulang seluruh sistem pengelolaan BLK agar bisa mandiri baik di segi manajemen maupun finansial. Program pelatihan disusun sebagai kegiatan usaha yang berorientasi pada permintaan.

f. Periode 6 (1998-2006) : Sewindu BLK dalam Transisi dengan diterapkannya otonomi daerah ditahun 2001, sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Pada periode ini sebanyak 154 BLK diserahkan kepada Pemda dan hanya 11 BLK yang masih dikelola langsung oleh pemerintah pusat.

g. Periode 7 (2007-2011) : Revitalisasi BLK dan Program '3 in 1'

Pada periode ini dicanangkan kebijakan revitalisasi BLK dan Program '3 in 1' yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Revitalisasi BLK dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

2.5.4 Fungsi Balai Latihan Kerja

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana program pelatihan.
- b. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
- c. Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan
- e. Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

2.5.5. Tujuan dari BLK

- a. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan

dan pinggiran kota.

- b. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- c. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- d. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- e. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri

2.5.6 Tugas Pokok Balai Latihan Kerja (BLK) :

UPTD/BLK mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai kebutuhan dan keahliannya serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan peraturan perundangundangan. Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Tugas Pokok BLK adalah melaksanakan Pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia. Dilihat dari tugas BLK yaitu memberikan pelatihan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat merubah atau meningkatkan kualitas kerja angkatan kerja yang lebih baik, oleh karena itu perubahan menjadi alasan balai latihan kerja mengadakan pelatihan tenaga kerja.