

## EFEKTIVITAS PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA (BLK) PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU, DAN TENAGA KERJA KECAMATAN AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

**Humaidi<sup>1</sup>, Ramona Handayani<sup>2</sup>, Yusran Fahmi<sup>3</sup>**

Program Studi Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai  
Email: [maidimaimai81@gmail.com](mailto:maidimaimai81@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sejumlah kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan Program Balai Latihan Kerja (BLK) yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Beberapa hambatan yang teridentifikasi antara lain sarana prasarana yang belum memadai, pelaksanaan sosialisasi yang tidak dilakukan secara langsung, waktu pelatihan yang terlalu singkat, serta rendahnya penguasaan dan pengetahuan peserta pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi tingkat efektivitas program pelatihan serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah 14 orang yang dianggap relevan dan memiliki informasi penting. Analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan data, reduksi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, dengan uji keabsahan data melalui triangulasi dan member check.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan program pelatihan tergolong masih kurang optimal. Beberapa aspek seperti keberhasilan sosialisasi, tingkat kepuasan peserta, ketersediaan sarana prasarana, dan tingkat penguasaan materi oleh peserta menunjukkan hasil yang belum maksimal. Faktor penghambat mencakup kurangnya perencanaan dalam sosialisasi, minimnya dana dari pemerintah, waktu pelaksanaan yang terbatas, serta kualitas peserta pelatihan yang masih rendah. Adapun faktor pendukung meliputi kesiapan sumber daya manusia dan partisipasi peserta. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas program dapat dilakukan melalui sosialisasi langsung, peningkatan fasilitas, serta penambahan durasi pelatihan. Keberhasilan pelatihan juga bergantung pada kolaborasi yang kuat antara instansi penyelenggara dan masyarakat. Dengan perbaikan berkelanjutan, program ini diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi dunia kerja.

**Kata Kunci:** Efektivitas Program, Pelatihan Ketenagakerjaan, Balai Latihan Kerja

### ABSTRACT

*This study was conducted in response to several issues observed in the implementation of the Vocational Training Center (BLK) Program managed by the Office of Investment, Integrated One-Stop Services, and Manpower in Amuntai Selatan Subdistrict, Hulu Sungai Utara Regency. Challenges include inadequate infrastructure, limited direct outreach efforts, short training durations, and participants' lack of knowledge and mastery. The purpose of this research is to assess the program's effectiveness and identify influencing factors.*

*A qualitative descriptive approach was employed. Data collection techniques included observation, in-depth interviews, and documentation. Informants were selected through purposive sampling, involving 14 individuals with relevant roles and insights. Data analysis involved data reduction, display, and conclusion drawing, along with credibility checks through triangulation and member checking.*

*Findings reveal that the program's effectiveness remains limited in several areas. These include program outreach, participant satisfaction, facility readiness, and participant comprehension of training materials. Inhibiting factors involve insufficient planning, lack of government funding, limited training time, and suboptimal participant quality. On the other hand, supporting factors include available human resources and participant engagement. To improve the program, direct outreach to the community, enhanced infrastructure, and extended training periods are recommended. Strengthening*

*collaboration between institutions and the community is also essential. These efforts are expected to support the development of a more skilled and job-ready workforce.*

*Moreover, future research could explore the long-term impact of BLK training on participant employment rates and economic independence. Such studies could provide a broader understanding of the program's contributions and help formulate sustainable strategies for workforce development. In addition, evaluating post-training support and job placement services could offer critical insight into program gaps. It is also recommended that future evaluations involve participant feedback to design more adaptive and inclusive training. These considerations will help refine public training policies and maximize their impact on regional labor markets.*

*Ultimately, a responsive and data-driven approach is needed to align vocational programs with evolving labor market demands. Involving private sector partnerships may also improve job placements and skill relevance. Continuous program monitoring is essential to ensure alignment with community needs and policy objectives.*

**Keywords:** Program Effectiveness, Workforce Training, Vocational Training Center

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Di negara-negara berkembang, rendahnya mutu tenaga kerja sering menjadi hambatan utama dalam memajukan sektor ekonomi. Kualitas sumber daya manusia yang belum optimal umumnya dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan. Dalam konteks pembangunan daerah, peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi suatu keharusan guna menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pendidikan serta pelatihan keterampilan berperan penting dalam membentuk tenaga kerja yang siap bersaing dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelatihan kerja diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu bentuk pelatihan yang diterapkan adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang menekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dunia industri. Kementerian Tenaga Kerja merespons tantangan ketenagakerjaan ini dengan membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sarana untuk memperkuat kemampuan teknis dan profesional para pencari kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang dirancang sebagai tempat pengembangan keterampilan berbasis kompetensi. Fungsi utamanya adalah memberikan pelatihan kepada masyarakat agar memiliki keahlian tertentu yang dapat digunakan untuk bekerja mandiri atau memasuki dunia kerja formal. Melalui pelatihan ini, diharapkan peserta mampu mencapai kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia, sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran. BLK juga berperan dalam mendorong produktivitas kerja dan membangun tenaga kerja yang kompeten.

Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, Pemerintah Daerah melalui Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan telah menjalankan program pelatihan kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 47 Tahun 2016, keberadaan BLK difungsikan untuk memberikan informasi, edukasi, serta pelatihan keterampilan terapan kepada masyarakat lokal sebagai langkah strategis menekan angka pengangguran. BLK Amuntai Selatan menyediakan beberapa jurusan pelatihan seperti menjahit dasar, teknik otomotif, dan desain grafis, yang masing-masing menampung 16 peserta.

Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa hambatan seperti kurangnya sarana dan prasarana pelatihan, sosialisasi program yang belum merata, waktu pelatihan yang

terbatas, serta masih rendahnya penguasaan materi oleh sebagian peserta. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan belum sepenuhnya optimal. Dari pengamatan lapangan, banyak peserta pelatihan yang belum bisa mengimplementasikan keahlian yang didapat untuk memasuki dunia kerja atau membangun usaha secara mandiri.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana efektivitas pelaksanaan Program Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan program tersebut, sebagai dasar evaluasi dan rekomendasi bagi peningkatan mutu pelatihan di masa mendatang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja di Kecamatan Amuntai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian dilakukan secara langsung di lapangan dengan menggali data dari berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program pelatihan, baik dari sisi penyelenggara maupun peserta pelatihan.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder didapatkan dari arsip, laporan, serta dokumen resmi yang relevan. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling dengan jumlah informan sebanyak 14 orang yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam kegiatan pelatihan, seperti kepala unit pelaksana, tenaga pengajar/instruktur, serta para peserta.

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui observasi lapangan, wawancara semi-terstruktur, dan pengumpulan dokumentasi pendukung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis interaktif Sugiyono yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Seluruh proses dilakukan secara berkesinambungan selama penelitian berlangsung.

Untuk menjaga keabsahan data, digunakan beberapa teknik verifikasi seperti perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam pencatatan data, triangulasi sumber dan metode, pengecekan kasus negatif, penggunaan referensi pendukung, dan teknik member check. Langkah-langkah tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan bersifat valid, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara**

#### **1. Keberhasilan Program**

Keberhasilan program adalah sekumpulan aktivitas yang saling berkaitan dan bantu membantu diantara satu dengan lain kepadapencapaian suatu tujuan program itu. Sebuah organisasi itu mengandung satu atau lebih program dan tujuan tiap-tiap program

itu adalah tidak serupa tetapi ia saling menyumbang kepada satu tujuan sebuah organisasi itu.

#### a. Sosialisasi Program Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sosialisasi belum dilaksanakan secara langsung, tetapi sosialisasi dilakukan melalui sosial media berupa Instagram dan Facebook, sehingga masyarakat atau peserta pelatihan yang tidak terlalu mengikuti media sosial sedikit terlambat menerima informasi dan sulit memahami program pelatihan yang dijalankan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang sosialisasi program pelatihan kurang efektif. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Keberhasilan program saling berkaitan dan bantu membantu diantara satu dengan lain kepada pencapaian suatu tujuan program itu terhadap program Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai.

#### b. Pemahaman Program Sebelum Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peserta pelatihan sebagian sudah bisa memahami program pelatihan yang dijalankan dan ada sebagian yang kurang memahami program pelatihan karena minimnya informasi yang di dapat oleh peserta pelatihan dan pendaftaran pelatihan yang dilakukan secara online yang menyebabkan peserta kurang memahami. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang pemahaman peserta terhadap program sebelum pelatihan cukup efektif.

Hal ini cukup sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Keberhasilan program saling berkaitan dan bantu membantu diantara satu dengan lain kepada pencapaian suatu tujuan program itu.

### 2. Keberhasilan Sasaran

Sasaran/goal adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, bisa tujuan jangka pendek atau jangka Panjang, bisa mencakup organisasi keseluruhan dan bisa mencakup bagian organisasi tertentu, sebagai alat ukur efisien dan efektivitas organisasi. Tentunya program pemerintah mempunyai sasaran yang jelas dan terukur, baik sasaran siapa yang akan menikmati program, dan sasaran tersebut.

#### a. Ketepatan Penetapan Sasaran

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi semua peserta pelatihan tidak mempunyai pekerjaan utama, tidak sedang sekolah, tidak sedang kuliah dan benar-benar ingin mencari pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang ketepatan penetapan sasaran program pelatihan sudah efektif.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Keberhasilan sasaran suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi terhadap program.

b. Sasaran Sesuai Dengan Target

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan sudah mencapai target, dimana sasaran target program pelatihan hanya 16 peserta di setiap jurusan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang sasaran sesuai dengan target sudah efektif.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Keberhasilan sasaran suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi terhadap program.

3. Kepuasan Terhadap Program

Program yang dibuat oleh pemerintah benar-benar harus memuaskan seluruh komponen masyarakat tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat menikmati keberhasilan program yang sedang bergulir.

a. Kepuasan Peserta Terhadap Program

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peserta tidak merasa puas dengan dilaksanakan pelatihan selama satu bulan, waktu tersebut sangatlah terasa cepat sehingga tidak bisa untuk menguasai semua pembelajaran program pelatihan dikarenakan keterbatasan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang kepuasan peserta terhadap program pelatihan kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Kepuasan terhadap program adalah program yang dibuat oleh pemerintah benar-benar harus memuaskan seluruh komponen masyarakat tanpa terkecuali terhadap program.

b. Kepuasan Pelaksana Terhadap Program

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pelaksana tidak merasa sepenuhnya puas dengan dilaksanakan pelatihan selama satu bulan, dengan waktu satu bulan masih ada beberapa pelajaran yang belum sempat disampaikan kepada peserta pelatihan serta tidak semua peserta pelatihan dapat menguasai pembelajaran karena keterbatasan waktu hanya satu bulan dan anggaran dana yang disediakan oleh pemerintah hanya cukup untuk pelaksanaan pelatihan selama satu bulan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang kepuasan pelaksana terhadap program pelatihan kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa Kepuasan terhadap program adalah

program yang dibuat oleh pemerintah benar-benar harus memuaskan seluruh komponen masyarakat tanpa terkecuali terhadap program.

#### 4. Tingkat Input dan Output

##### a. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi alat praktik pelatihan yang di gunakan masih belum mencukupi atau masih kekurangan dan ada alat praktik yang rusak, serta tempat pelatihan mudah terkena banjir sehingga terhambatnya kegiatan praktik pelatihan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang ketersediaan sarana dan prasarana kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel efektivitas, salah satunya tingkat Input dan Output yang dihubungkan dengan ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan program yang belum memadai.

##### b. Ketersediaan Dana Program Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi anggaran yang disediakan dari pemerintah APBN dan APBD digunakan untuk keperluan program pelatihan dan peserta pelatihan seperti menyediakan seragam kejuruan dan seragam olahraga untuk semua peserta pelatihan, menyediakan konsumsi untuk peserta di istirahat pertama seperti *snack* dan makan siang di istirahat kedua, menyediakan keperluan-keperluan dan peralatan untuk program pelatihan. dana yang disediakan dari Pemerintah Pusat (APBN) dan Pemerintah Daerah (APBD) itu masih belum cukup untuk keperluan program pelatihan seperti memperlengkap peralatan pelatihan yang masih kurang dan memperbaiki tempat pelatihan yang sering bocor dan mudah terkena banjir. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang ketersediaan dana pelatihan masih kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel efektivitas, salah satunya tingkat Input dan Output yang dihubungkan dengan ketersediaan dana pelatihan program yang belum memadai untuk program.

##### c. Ketersediaan Instruktur Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi semua jurusan pelatihan lengkap Instruktur pelatihan dari jurusan Menjahit, jurusan Teknik Otomotif dan jurusan Desain Grafis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang ketersediaan Instruktur pelatihan sudah efektif.

Hal ini sudah sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi

Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel efektivitas, salah satunya tingkat Input dan Output yang dihubungkan dengan ketersediaan SDM/Instruktur pelatihan program yang sudah memadai.

d. Tingkat Pengetahuan Peserta

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan tidak semua pembelajaran pelatihan dapat dipahami oleh peserta dikarenakan ada pembelajaran yang sulit untuk dipahami dan ada peserta yang tidak serius memperhatikan pembelajaran serta tingkat pengetahuan peserta yang berbeda-beda sehingga menjadi sulit untuk memahami pembelajaran. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang tingkat pengetahuan peserta pelatihan kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel efektivitas, salah satunya tingkat Input dan Output yang dihubungkan dengan tingkat pengetahuan peserta pelatihan.

e. Tingkat Penguasaan Peserta

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan masih ada beberapa pembelajaran atau praktik yang tidak dapat dikuasai oleh peserta pelatihan dikarenakan pembelajaran atau praktik yang tidak mudah untuk dikuasai ditambah keterbatasan waktu pelaksanaan pelatihan, masih ada kekurangan peralatan pelatihan di setiap kejuruan sehingga peserta tidak sepenuhnya dapat menguasai pembelajaran atau praktik dan menyebabkan peserta yang tidak kompeten terhadap pembelajaran pelatihan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tentang tingkat penguasaan kurang efektif.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel efektivitas, salah satunya tingkat Input dan Output yang dihubungkan dengan tingkat penguasaan peserta pelatihan.

5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh

Keberhasilan suatu program merupakan tujuan utama dari pencapaian rencana. Artinya tujuan yang diharapkan harus menjadi tujuan umum dan mencakup kepentingan masyarakat tanpa terkecuali. Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif.

a. Tercapainya Tujuan Program

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan masih banyak peserta yang belum menguasai pembelajaran dan setelah lulus mengikuti pelatihan masih ada peserta yang belum mendapatkan pekerjaan. Diketahui tujuan utama program pelatihan membantu peserta yang tidak ada pekerjaan mendapatkan pekerjaan, jadi tujuan program pelatihan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan program masih kurang efektif

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel dalam efektivitas, salah satunya adalah pencapaian tujuan menyeluruh yaitu yang dihubungkan dengan tercapainya tujuan program.

#### b. Dampak Yang Dirasakan Peserta

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan dampak yang dirasakan oleh peserta pelatihan menambah ilmu pengetahuan, menambah pengalaman dan mempunyai keterampilan yang awalnya tidak bisa apa-apa setelah mengikuti pelatihan bisa mempraktikkan hasil dari pelatihan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dampak yang dirasakan peserta terhadap program pelatihan sudah efektif.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Campbell J.P dalam Kusnadi Iwan Henri (2019: 110-112), yang menjelaskan bahwa ada 5 variabel dalam efektivitas, salah satunya adalah pencapaian tujuan menyeluruh yaitu yang dihubungkan dengan dampak yang dirasakan peserta pelatihan.

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara**

### a. Faktor Penghambat

Faktor yang mempengaruhi berjalannya program Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu:

#### 1. Kurangnya Rencana Sosialisasi Program Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi untuk saat ini belum ada rencana sosialisasi secara langsung kepada masyarakat, rencananya pihak Balai Latihan Kerja Amuntai akan melakukan sosialisasi secara langsung dan menjelaskan kepada masyarakat supaya masyarakat lebih mengetahui bagaimana program pelatihan dilaksanakan agar masyarakat lebih mengetahui dan tertarik dengan program pelatihan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya rencana sosialisasi menjadi

salah satu faktor penghambat program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi & Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa penepatan tujuan strategi meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai tujuan, kelompok dan individu dapat memberikan sumbangannya bagi tujuan-tujuan ini.

## 2. Kurangnya Dana Yang Disediakan Oleh Pemerintah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dana program pelatihan sering mengalami efesiensi anggaran terlambatnya turun dana dari daerah ataupun dari pusat sehingga menyebabkan tertundanya pelaksanaan pelatihan. Dalam pelaksanaan program pelatihan perlunya dana yang cukup memadai, sehingga dapat terpenuhi sarana dan prasarana yang masih kurang di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai. Hal ini dapat di simpulkan mengenai tentang kurangnya dana yang disediakan oleh pemerintah menjadi salah satu faktor penghambat program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi & Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa lingkungan prestasi manajer wajib merancang lingkungan kerja yang memberikan fasilitas yang sejauh mungkin konsisten dengan sumber daya yang tersedia.

## 3. Terbatasnya Waktu Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terbatasnya waktu pelatihan yang dilaksanakan hanya sekitar kurang lebih satu bulan kurang memberikan kepuasan kepada peserta pelatihan dan pelaksana, masih ada beberapa materi yang belum tersampaikan oleh Instruktur dan pembelajaran atau praktik yang belum dapat dikuasai oleh peserta yang mengikuti program pelatihan sehingga dari semua peserta, tidak semuanya dapat memperoleh kompeten disemua pembelajaran pelatihan. Hal ini dapat di simpulkan terbatasnya waktu pelatihan menjadi salah satu faktor penghambat program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi & Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa adaptasi dan inovasi organisasi terhadap sesuatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, efesien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan.

## 4. Kualitas Peserta Alumni Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi masih terdapat kebanyakan alumni peserta pelatihan yang belum memahami atau menguasai praktik pembelajaran dalam pelatihan dan belum mendapatkan pekerjaan, sampai-sampai masih ada alumni

pelatihan yang menganggur di karenakan tidak ada pekerjaan, dimana tujuan utama Balai Latihan Kerja Amuntai membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan, sehingga tujuan program pelatihan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kualitas peserta alumni menjadi salah satu faktor penghambat program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi & Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa penepatan tujuan strategi, jika efektifitas berkepentingan dengan kemampuan manajemen untuk mendapatkan dan mengatur sumber daya bagi pencapaian tujuan organisasi meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai tujuan, kelompok dan individu dapat memberikan sumbangannya bagi tujuan-tujuan ini.

## b. Faktor Pendukung

Faktor yang mendukung berjalannya program Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu:

### 1. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ketersediaan Instruktur yang lengkap di setiap jurusan program pelatihan dari jurusan Menjahit, jurusan Teknik Otomotif dan jurusan Desain Grafis. Hal ini dapat di simpulkan mengenai sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi & Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa pencarian dan sumber daya, sehubungan dengan usaha manajemen dan memanfaatkan sumber daya, sehingga setiap sub sistem memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya.

### 2. Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi semua peserta yang mengikuti pelatihan benar-benar serius untuk dapat memahami apa itu program pelatihan yang dilaksanakan, rata-rata yang mengikuti program pelatihan tidak mempunyai pekerjaan dan benar-benar ingin mencari pekerjaan. Sangat banyak orang disetiap tahunnya ingin mengikuti program tersebut, namun yang diterima hanya 16 orang di setiap jurusan, setelah selesai pelatihan banyak dampak yang didapatkan peserta seperti menambah pengalaman, menambah wawasan dan mendapatkan ilmu pengetahuan. Hal ini dapat di simpulkan tentang peserta pelatihan menjadi salah satu faktor pendukung program pelatihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Richards M. Steers dalam Dewi &

Harjoyo (2019:64), yang menjelaskan bahwa kebijakan dan praktik manajemen, Mekanisme ini meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dan adaptasi dan inovasi organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja di Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara secara umum masih tergolong kurang efektif. Beberapa indikator pelaksanaan menunjukkan capaian yang belum maksimal. Dalam aspek keberhasilan program, sosialisasi yang dilakukan belum menjangkau masyarakat secara luas karena hanya memanfaatkan media sosial, sedangkan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan masih bervariasi. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran menunjukkan hasil yang lebih baik, di mana peserta pelatihan telah sesuai dengan kriteria target. Namun, dalam hal kepuasan terhadap pelatihan, baik dari peserta maupun pelaksana, masih ditemukan ketidakpuasan karena waktu pelatihan yang terlalu singkat dan beberapa materi belum sepenuhnya tersampaikan.

Aspek input dan output program juga memperlihatkan berbagai kendala. Sarana dan prasarana belum memadai, dengan beberapa alat pelatihan dalam kondisi rusak atau tidak tersedia. Dana pelatihan yang bersumber dari APBN dan APBD pun belum mampu mencukupi kebutuhan secara optimal. Meskipun demikian, ketersediaan tenaga pelatih/instruktur cukup memadai. Tingkat penguasaan peserta terhadap materi pelatihan juga belum sepenuhnya berhasil, terbukti dari masih banyak peserta yang belum mampu menguasai praktik secara menyeluruh. Dalam hal pencapaian tujuan pelatihan secara keseluruhan, hasilnya masih belum memuaskan karena sejumlah peserta belum mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan. Namun demikian, dampak positif tetap dirasakan oleh peserta berupa peningkatan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program mencakup hambatan dan dukungan yang muncul selama pelaksanaan. Hambatan yang dihadapi antara lain adalah kurangnya strategi sosialisasi, keterbatasan alokasi dana, durasi pelatihan yang terlalu singkat, serta kualitas lulusan pelatihan yang belum optimal. Di sisi lain, faktor pendukung keberhasilan program mencakup kesiapan tenaga pelatih yang kompeten dan motivasi peserta pelatihan yang tinggi dalam mengikuti kegiatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anggara, S., 2015. *Metode penelitian administrasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Angrayni, L., 2018. *Efektivitas rehabilitasi pecandu narkoba serta pengaruhnya terhadap tingkat kejahatan di Indonesia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Anonim, 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Anonim, 2012. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012*. Jakarta: Kemenakertrans RI.
- Anonim, 2016. *Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 47 Tahun 2016*. Amuntai: Pemerintah Daerah HSU.
- Anonim, 2022. *Pedoman penyusunan dan penulisan skripsi Program Studi SI Administrasi Publik*. Amuntai: STIA Amuntai.
- Affrian, R. and Jumaidi, J. (2025) 'Partisipasi Masyarakat Sebagai Penentu Efektivitas Kebijakan Kebersihan Pasar Di Amuntai Tengah', *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 9(1), pp. 109–126.
- Hidayatullah, G.M. and Mahpuzah, A. (2025) 'Pengelolaan Pasar Mebel Muara Tapus pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Administraus*, 9(2), pp. 26–33.
- Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrik di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.
- Bachtari, A., Hidayat, M., et al., 2024. *Kajian efektivitas layanan pengecekan sertipikat elektronik*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Badriyah, M., 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, D.P. and Harjoyo, 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Gunawan, I., 2015. *Metode penelitian kualitatif teori & praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvan, 2019. *Efektivitas program balai latihan kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara*. Palopo: IAIN Palopo.
- Khaerul, U., et al., 2021. *Penerapan e-Government lintas sektor dalam memajukan efektivitas dan efisiensi roda pemerintahan*. Bandung: FIFIP UIN SGD.
- Kusnadi, I.H., 2019. *Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi pada UPTD BLK di Kabupaten Subang*. Subang: Universitas Subang.
- Muhdar, 2015. Potret ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan di Indonesia: Masalah dan solusi. *Jurnal Al-Buhuts*, 11(1), pp.15–27.
- Noor Anisa, 2023. *Efektivitas program pelatihan berbasis komputer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan*. Amuntai: STIA Amuntai.
- Rahmida, R., 2023. *Efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada BLK Tanjung Kabupaten Tabalong*. Amuntai: STIA Amuntai.
- Maulana, R., 2023. *Evaluasi program bantuan pangan non tunai (BPNT) di Desa Bangkiling Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong*. Amuntai: STIA Amuntai.



Arman, R., 2023. *Efektivitas penertiban parkir liar oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Balangan*. Amuntai: STIA Amuntai.

Khadafi, R. and Mutiarin, D., 2017. Efektivitas program bantuan keuangan khusus dalam mengentaskan kemiskinan di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), pp.23–34.

Purwanto, S., et al., 2024. *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Silalahi, U., 2017. *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditama.