JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 1, 2026

EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI PADA KEJURUAN MEUBELER DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

M. Zuma Agil[1], Arif Budiman[2], Nasripani[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: agilmuhammadz017@gmail.com

ABSTRAK

Kabupaten Hulu Sungai Utara saat ini tengah berjuang menghadapi tantangan pengangguran yang berdampak pada stabilitas sosial-ekonomi. Sebagai solusi, Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada kejuruan meubeler untuk membekali masyarakat dengan keterampilan siap kerja. Berdasarkan penelitian kualitatif yang menggunakan model Campbell J.P, program pelatihan ini secara umum telah dinilai cukup efektif. Efektivitas tersebut tercermin dari kesesuaian program dengan tujuan awal, tingginya kepuasan peserta, serta peningkatan nyata pada aspek keterampilan dan perilaku lulusan. Proses pelatihan berjalan teratur dengan dukungan instruktur yang berkualitas serta sokongan penuh dari pemerintah daerah. Namun, penelitian ini juga mencatat beberapa catatan penting, terutama terkait keterbatasan sarana, prasarana, dan fasilitas praktik yang dianggap masih kurang memadai. Selain faktor fasilitas, efektivitas pelatihan menghadapi hambatan internal berupa latar belakang pendidikan dan usia peserta yang sangat variatif dan tingkat konsistensi yang belum stabil. Hal ini berdampak pada belum maksimalnya kontribusi pelatihan terhadap peningkatan pendapatan peserta secara langsung. Meski telah berhasil mencetak lulusan yang kompeten, penguatan pada aspek peralatan dan pendampingan pasca-pelatihan menjadi kunci agar potensi SDM di Hulu Sungai Utara benar-benar mampu mendorong produktivitas ekonomi daerah secara menyeluruh.

Kata Kunci: Efektivitas, Program PBK, Meubeler

ABSTRACT

Hulu Sungai Utara Regency is currently struggling with unemployment challenges that have an impact on socio-economic stability. As a solution, the Amuntai Vocational Training Center (BLK) is organizing Competency-Based Training (PBK) in the furniture making profession to equip the community with job-ready skills. Based on qualitative research using the Campbell J.P. model, this training program has generally been deemed quite effective. This effectiveness is reflected in the program's alignment with its initial objectives, high participant satisfaction, and tangible improvements in the skills and behavior of graduates. The training process ran smoothly with the support of qualified instructors and the full support of the local government. However, this study also noted several important points, particularly regarding the limitations of resources, infrastructure, and practice facilities, which were considered inadequate. In addition to facility factors, the effectiveness of the training faces internal obstacles in the form of the highly varied backgrounds of participants and an unstable level of consistency. This has resulted in the training not yet maximally contributing to an increase in participants' income. Although it has succeeded in producing competent graduates, strengthening equipment and post-training assistance is key to ensuring that the potential of human resources in Hulu Sungai Utara can truly drive overall regional economic productivity.

Keywords: *Effectiveness, PBK Program, Furniture Making*

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelatihan tenaga kerja adalah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi. Peraturan ini mengatur tata cara penyelenggaraan pelatihan kerja yang berorientasi pada penguasaan kompetensi tertentu yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Pelatihan berbasis kompetensi ini bertujuan agar peserta pelatihan tidak hanya memperoleh pengetahuan secara teori, tetapi juga keterampilan praktik yang dapat langsung diterapkan di lapangan kerja sehingga meningkatkan daya serap tenaga kerja di pasar kerja.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dicapai melalui pendidikan formal akan tetapi pendidikan non formal juga dapat memberikan sumbangsi terhadap ketercapaian sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan non formal merupakan pendidikan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, baik kebutuhan saat ini maupun kebutuhan dimasa yang akan datang. Pendidikan non formal biasanya dilaksanakan dalam bentuk pelatihan baik terhadap pencari kerja maupun terhadap pegawai atau karyawan untuk memelihara, memperbaiki, serta meningkatkan keterampilan yang dimiliki.

Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan, memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, wilayah ini telah dihadapkan dengan tantangan serius dalam bentuk tingkat pengangguran yang tinggi. Tingkat pengangguran yang tinggi bukan hanya menjadi masalah ekonomi, tetapi juga memiliki dampak sosial yang signifikan pada masyarakat setempat. Jumlah penduduk pengangguran/mencari kerja di Hulu Sungai Utara berjumlah 4.816 jiwa (BPS, 2025). Kesenjangan sosial dan ekonomi semakin melebar, dan akses terhadap pekerjaan yang layak semakin sulit bagi warga Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pelatihan kerja di Indonesia. BLK berfungsi sebagai pusat pelatihan yang menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, BLK menjadi salah satu institusi yang diharapkan mampu mengimplementasikan Permenaker Nomor 6 Tahun 2025 secara optimal. Dengan demikian, BLK diharapkan dapat menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan siap kerja sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja di wilayah tersebut.

Balai Latihan Kerja (BLK) biasanya menawarkan berbagai program pelatihan, seperti pelatihan kejuruan, kursus komputer, pelatihan keterampilan kerja, dan lain sebagainya. Program-program ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu atau kebutuhan industritertentu. Selain Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai juga terdapat beberapa LPK dibawah naungan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (BPK) adalah salah satu bentuk Pendidikan diluar sekolah. Program pelatihan adalah bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Program pelatihan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di bidang tertentu.

Berdasarkan temuan dilapangan diketahui bahwa yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Masih ada lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai yang tidak langsung terserap oleh pasar kerja sesuai pelatihan yang diikuti . Banyak di antara mereka yang masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan pertama setelah lulus atau bahkan kembali menjadi pengangguran setelah beberapa waktu. *(Sumber : Data Balai Latihan Kerja Amuntai).*

2. Keterbatasan kerja sama formal (MoU) antara pihak BLK dengan dunia industri mebel, yang saat ini baru menjangkau satu mitra pengusaha yaitu meubel Al Fatih, menjadi hambatan serius bagi pengembangan kompetensi lulusan. Minimnya jaringan kemitraan ini berdampak langsung pada sulitnya peserta mendapatkan tempat magang yang relevan untuk mengaplikasikan ilmu mereka. *(Sumber : Data Balai Latihan Kerja Amuntai).*
3. Terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, yang dilaksanakan kurang lebih satu bulan atau sekitar 20 hari kerja, waktu pelatihan tersebut tentu kurang bagi peserta yang nengikuti program pelatihan tersebut. Perlu waktu pelaksanaan pelatihan sekitar dua atau tiga bulan di setiap program pelatihan sehingga peserta dapat menguasai pembelajaran dan mudah mengoperasikan di dunia industri ataupun membuka usaha mandiri. Akibatnya, banyak peserta yang merasa tidak cukup percaya diri dan pada akhirnya kurang berminat untuk memanfaatkan keahlian yang telah mereka pelajari. *(Sumber : Hasil Wawancara Peserta Balai Latihan Kerja Amuntai).*

Melihat dari permasalahan yang disebutkan, maka penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **"EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI PADA KEJURUAN MEUBELER DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA".**

Penelitian terdahulu oleh Muhammad Fiqri, Munawarah, dan Herry Febriadi (2024). "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara". Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Program pelatihan adalah semua kegiatan untuk meningkatkan, serta mengebangkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Penelitian kedua dari Rabiatun Rahmida, Siti Raudah, dan Ahmad Baihaqi (2024). "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Tanjung Di Kabupaten Tabalong". Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah Efektivitas Menurut Martoyo (dalam Novia Rezeki Hardiyanti Tahun 2018:12) mendefinisikan efektifitas sebagai tujuan yang ingin dicapai dan sarana atau peralatan yang dipakai, serta dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Richard M. Stress yang dikutip Duncan dalam buku Adam Ibrahim (2015) dalam R Tri Wismanawati (2019:14), mengenai ukuran efektivitas sebagai berikut :

1) Pencapaian Tujuan: Upaya mencapai target konkret dalam kurun waktu tertentu melalui proses yang bertahap.
2) Integrasi: Kemampuan organisasi dalam bersosialisasi, membangun konsensus, dan berkomunikasi dengan organisasi lain.
3) Adaptasi: Kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan, termasuk dalam hal pengadaan tenaga kerja.

Menurut Budiani dalam (Monica Pertiwi dan Herbasuki Nurcahyanto, 2017:3) Efektivitas program dapat diukur dengan menggunakan variabel-variabel berikut:

1) Ketepatan Sasaran: Peserta yang mengikuti program sudah sesuai dengan target awal.
2) Sosialisasi Program: Informasi berhasil tersampaikan kepada masyarakat dan calon peserta.
3) Tujuan Program: Hasil akhir dari pelaksanaan program selaras dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pemantauan Program: Adanya perhatian, tindak lanjut, dan evaluasi setelah program selesai.

Menurut Gibson dalam (Hasel Nogi S. Tangkilisan, 2018:141) efektivitas dapat diukur melalui:

1) Kejelasan Tujuan: Arah pencapaian sudah pasti agar kinerja pelaksana lebih terarah.
2) Kejelasan Strategi: Kebijakan dari manajemen puncak terimplementasi dengan baik di seluruh jajaran.
3) Perumusan Kebijakan: Mampu menjembatani tujuan utama dengan kegiatan operasional di lapangan.
4) Perencanaan Matang: Adanya pedoman yang jelas bagi para pelaksana program.
5) Penyusunan Program: Penjabaran kebijakan ke dalam bentuk kegiatan teknis yang tepat sasaran.
6) Akuntabilitas: Terdapat monitoring dan evaluasi untuk memastikan kualitas, kuantitas, waktu, dan mencegah penyimpangan.

Menurut Sutrisno (2016:149-151) mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan agar tercapai efektivitas orgnaisasi baik untuk jangka pendek, menengah, maupun panjang dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria ukuran efektivitas organisasi yakni sebagai berikut:

1) Produksi: Kemampuan menghasilkan barang/jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungan (jangkauan pasar, laba).
2) Efisiensi: Rasio seimbang antara biaya atau modal yang dikeluarkan dengan hasil yang didapatkan.
3) Kepuasan: Kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan keuntungan optimal.
4) Adaptasi: Kesiapan tanggap dalam merespons perubahan internal dan eksternal agar organisasi tetap bertahan.
5) Perkembangan: Peningkatan kapasitas jangka panjang (misalnya pelatihan karyawan) agar organisasi terus bertumbuh.

Menurut Campbell J.P. dalam (Dyah Mutiarın 2021: 96-97) bahwa terdapat cara pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah sebagai berikut:

1) Keberhasilan Program: Kemampuan operasional dalam menjalankan program kerja yang diukur dari proses dan mekanisme di lapangan agar sesuai dengan tujuan awal.
2) Keberhasilan Sasaran: Fokus pada pencapaian output, yaitu sejauh mana kebijakan dan prosedur yang dijalankan berhasil mencapai target organisasi yang ditetapkan.
3) Kepuasan Terhadap Program: Keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan pengguna melalui kualitas produk/jasa, di mana tingginya kepuasan akan bermuara pada keuntungan bagi lembaga.
4) Tingkat Input dan Output: Perbandingan rasio efisiensi. Organisasi dikatakan efisien jika hasil (output) lebih besar daripada sumber daya yang dikeluarkan (input).
5) Pencapaian Tujuan Menyeluruh: Penilaian komprehensif terkait sejauh mana organisasi berhasil melaksanakan tugas utamanya, menggunakan berbagai kriteria untuk menyimpulkan efektivitas secara umum.

Pelatihan adalah sebuah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkatan, tingkat bawah atau rendah. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu.

Sebagai bagian dari pendidikan nonformal, Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) termasuk dalam skema pengembangan SDM. Pelaksanaannya ditujukan untuk menghasilkan tenaga ahli yang mumpuni di sektor-sektor tertentu.

Menurut Widodo S.E (Syamsir Torang, 2016;84), pelatihan kerja adalah "semua kegiatan seseorang dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara terstruktur sehingga mampu memiliki keahlian yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai standar".

Balai Latihan Kerja (BLK) berfungsi sebagai lembaga yang menyelenggarakan program pelatihan untuk membekali, mengasah, serta meningkatkan kecakapan, produktivitas, kedisiplinan, serta etos kerja. Dalam prosesnya, BLK lebih menitikberatkan pada aspek praktikum dibandingkan teori. Sebagai fasilitas pengembangan diri, BLK menjadi tempat bagi masyarakat untuk memperoleh kemahiran baru atau memperdalam spesialisasi di bidang mereka masing-masing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat dilaksanakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

METODE

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Akbi Anggito dan Johan Setiawan (2018: 11) penelitian kualitatif bersifat deskriptif, peneliti harus mendeskripsikan suatu obyek. fenomena, setting sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif.

Sasaran dari penelitian ini adalah pengusaha meubel, peserta pelatihan, dan pihak balai latihan kerja yang ditentukan melalui teknik *snowball sampling* dengan informan 12 orang. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalis melalui redukasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

PEMBAHASAN

Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai yaitu salah satu institusi penting yang menjadi pilar utama Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU) dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan penanggulangan pengangguran. Berfungsi sebagai Unit Pelayanan Terpadu Daerah (UPTD) di bawah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten HSU, BLK Amuntai memegang peranan vital dalam menjembatani kebutuhan industri dengan ketersediaan tenaga kerja yang terampil.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) hadir sebagai bentuk pendidikan nonformal yang mendukung strategi sumber daya manusia. Program ini berfokus pada penyediaan tenaga kerja yang andal dan kompeten pada bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan meubeler di balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memfokuskan masalah yang akan diteliti sesuai dengan teori menurut Campbell J.P dalam (Dyah Mutiarin & Arif Zaenudin, 2021: 96-97) Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

1. Keberhasilan Program
   a. Kesesuaian Program dengan Tujuan Awal

      Program pelatihan BLK Amuntai dapat dikategorikan efektif karena telah berhasil mencapai target utama program, yaitu menghasilkan tenaga kerja mebel yang kompeten dan siap kerja. Dan sudah sesuai dikarenakan berpedoman pada Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/771/HK.05/III/2023. Hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Program dengan indikator kesesuaian program dengan tujuan awal.

   b. Tingkat Partisipasi Peserta

      Penyelenggaraan pelatihan ini dinilai Cukup Efektif. Penilaian ini didasari oleh keberhasilan program dalam memenuhi aspek kuantitas dan administratif, di mana tren jumlah peserta selalu mencapai target dan laporan dokumentasi menunjukkan tingkat absensi yang masih memenuhi standar kelulusan minimal. Hasil penelitian tersebut cukup sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Program dengan indikator tingkat partisipasi peserta.

   c. Pencapaian Target Program Secara Keseluruhan

      BLK Amuntai dinilai efektif karena berhasil dalam mengisi kuota peserta dan menjalankan program tepat waktu, kami menemukan adanya masalah pada kualitas hasil. Hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Program dengan indikator pencapaian target program secara keseluruhan.

2. Keberhasilan Sasaran
   a. Jumlah Sasaran/Kelompok yang terjangkau

      BLK dinilai cukup efektif karena berhasil mencapai target administratif dan memberikan dampak nyata bagi peningkatan keterampilan serta kepercayaan diri peserta sesuai standar kompetensi. Hasil penelitian tersebut cukup sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2011:96) pada aspek Keberhasilan Sasaran dengan indikator jumlah sasaran/kelompok yang terjangkau.

   b. Kesesuaian Program dengan Kebutuhan Sasaran

      Program pelatihan mebel BLK Amuntai dinilai efektif. Hal ini didukung oleh penggunaan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang menjamin kurikulum sesuai standar, termasuk keterampilan dasar dan wirausaha rumahan. Hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Sasaran dengan indikator jumlah kesesuaian program dengan kebutuhan sasaran.

   c. Kepuasan Sasaran terhadap Hasil Program

      Tingkat kepuasan peserta BLK dinilai efektif, terutama berkat kualitas instruktur yang sangat kompeten dan keberhasilan program dalam mentransfer keterampilan. Hasil penelitian

tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Sasaran dengan indikator kepuasaan sasaran terhadap hasil program.

3. Keberhasilan Tahapan Program

a. Ketepatan Waktu Pelaksanaan Tiap Tahap

Pelaksanaan program pelatihan ini secara keseluruhan dinilai efektif sesuai jadwal yang telah dibuat oleh BLK. Hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Tahapan Program dengan indikator ketepatan waktu pelaksanaan tiap tahap.

b. Keteraturan Alur Kegiatan

Alur kegiatan dan materi pelatihan di BLK ini sudah dinilai efektif dan teratur (dari teori ke praktik), yang membuat proses belajar efisien dan mudah diikuti. Hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Tahapan Program dengan indikator keteraturan alur kegiatan.

c. Ketersediaan Fasilitas dan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya Pelaksanaan pelatihan Kurang efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya ketimpangan sumber daya; di mana melimpahnya bahan praktik tidak didukung oleh kuantitas dan kualitas peralatan yang memadai. Hasil penelitian tersebut kurang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Tahapan Program dengan indikator ketersediaan fasilitas dan sumber daya.

4. Tingkat Input

a. Ketersediaan Dana

Terkait ketersediaan dana, alokasi untuk operasional pelatihan mebel dinilai sudah mencukupi dan didukung penuh oleh anggaran pemerintah daerah. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Input dengan indikator ketersediaan dana.

b. Kualitas dan Jumlah SDM

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengajar di kejuruan mebel BLK Amuntai dinilai sangat kompeten dan andal. Hal ini terjamin melalui persyaratan yang ketat seperti harus berlatar belakang Sarjana Teknik dan memiliki sertifikasi metodologi serta teknis yang diakui BNSP sesuai dengan dokumen dan observasi di lapangan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Input dengan indikator kualitas dan jumlah SDM.

c. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana BLK saat ini dinilai masih kurang lengkap dibandingkan standar industri. Kekurangan alat yang sederhana dan tidak sesuai jumlah peserta, serta kendala infrastruktur seperti atap rusak, menghambat praktik maksimal peserta. Hasil penelitian tersebut kurang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Input dengan indikator ketersediaan sarana dan prasarana.

5. Tingkat Output
   a. Jumlah Lulusan/Hasil Pelatihan

      Program Mebel BLK berhasil mencapai kuota 16 lulusan dengan tingkat keberhasilan uji kompetensi yang sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut cukup sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Output dengan indikator jumlah lulusan/hasil penelitian.

   b. Kualitas Hasil yang Dicapai

      Peserta mengalami perubahan keterampilan yang signifikan, dan produk mebel kecil/sederhana sudah memadai. Hal ini membuat pengusaha puas karena lulusan cepat beradaptasi dan disiplin. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Output dengan indikator kualitas hasil yang dicapai.

   c. Peningkatan Keterampilan atau Pengetahuan Peserta

      Terjadi peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang signifikan, mengubah peserta dari nol menjadi mahir membuat produk, dan hal ini dinilai sangat relevan bagi pengusaha. Materi mudah dipahami, dibantu oleh modul, dan hampir semua peserta berhasil menyelesaikan tugas praktik. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Output dengan indikator peningkatan keterampilan atau pengetahuan peserta.

6. Pencapaian tujuan menyeluruh
   a. Perubahan Perilaku, Keterampilan, atau Pengetahuan Peserta

      Terjadi perubahan nyata yang signifikan pada peserta setelah mengikuti pelatihan. Perubahan ini bersifat menyeluruh, mencakup peningkatan drastis pada perilaku dan kedisiplinan yang sangat dihargai pengusaha serta pengetahuan dan keterampilan teknis (dari tidak tahu menjadi mampu membuat produk mebel utuh). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Perubahan Nyata dengan indikator perubahan perilaku, keterampilan atau pengetahuan peserta.

   b. Kontribusi terhadap Peningkatan Produktivitas/Pendapatan

      Lulusan dinilai memiliki dasar keterampilan yang bagus dan cepat beradaptasi, kontribusi langsung mereka terhadap peningkatan produktivitas atau pendapatan masih sulit diukur. Masalah utamanya adalah masih banyak peserta yang lulus bekerja tidak sesuai dengan kejuruan mebel yang mereka pelajari. Hasil penelitian tersebut kurang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell J. P dalam (Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2021:96) pada aspek Perubahan Nyata dengan indikator kontribusi terhadap peningkatan produktivitas/pendapatan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan meubeler di balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut:

1. Faktor pendukung

   Berikut faktor pendukung Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan meubeler di balai latihan kerja (BLK) Kabupaten Hulu Sungai Utara:

   a. Pelatihan yang didukung oleh pemerintah

      Dukungan dari pemerintah, baik pusat maupun daerah, dinilai sangat kuat dan menjadi faktor pendukung utama. Hal ini karena program pelatihan di BLK sejalan sepenuhnya dengan

prioritas utama pemerintah, yaitu mengurangi pengangguran dan membekali pencari kerja. Komitmen ini menjamin keberlanjutan operasional, penyediaan fasilitas, dan pengakuan resmi terhadap sertifikasi lulusan BLK.

b. Instruktur yang kompeten

Instruktur kejuruan mebel di BLK ini diakui sangat kompeten dan berstandar nasional. Kualitas ini terjamin karena instruktur memiliki latar belakang Sarjana Teknik yang sesuai, sertifikat yang lengkap, dan yang paling unik, memiliki usaha mebel sendiri. Kombinasi kualifikasi formal dan pengalaman praktis ini memastikan ilmu yang diajarkan merupakan paduan sempurna antara teori, praktik industri, dan kebutuhan pasar.

2. Faktor penghambat

Faktor penghambat Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Kejuruan Meubeler Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Hulu Sungai Utara:

a. Perbedaan latar belakang pendidikan dan usia peserta yang variatif

Perbedaan latar belakang pendidikan dan usia peserta yang variatif menjadi faktor penghambat utama karena BLK tidak menetapkan kualifikasi khusus saat mendaftar. Perbedaan usia dan latar belakang pendidikan yang terlalu lebar menyebabkan daya serap materi tidak merata. Kondisi ini diperburuk oleh faktor luar yang sering mengganggu komitmen dan kehadiran peserta, sehingga hasil pelatihan menjadi kurang optimal.

b. Terbatasnya fasilitas dan peralatan

Fasilitas dan peralatan menjadi faktor penghambat utama karena kondisinya kurang memadai dan sudah sangat tua (gedung lama). Masalah kritisnya adalah jumlah alat yang kurang dibanding peserta, yang memaksa mereka bergantian dan mengurangi jam praktik mandiri. Selain itu, kebanyakan alat masih sederhana dan tidak sesuai standar industri modern, sebuah kesenjangan signifikan yang didukung oleh dokumentasi BLK.

c. Sulitnya memenuhi kouta peserta dan kurangnya komitmen peserta

Masalah yang muncul adalah sulitnya memenuhi kuota peserta yang telah ditetapkan, yang menunjukkan adanya celah antara ketersediaan pelatihan dengan minat atau jangkauan calon peserta di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Rendahnya minat peserta karena mereka merasa salah memilih kejuruan mebel. Meskipun awalnya rajin, komitmen mereka menurun drastis, menyebabkan mereka menjadi pasif dan tidak bersungguh-sungguh saat praktik. Hal ini terlihat jelas dari peserta yang sering terlambat datang dan absen, sehingga sumber daya pelatihan yang sudah diberikan menjadi kurang optimal.

d. Minimnya kerja sama formal (MoU) antara pihak BLK dengan dunia industri mebel.

Keterbatasan kerja sama formal (MoU) antara pihak BLK dengan dunia industri mebel, yang saat ini baru menjangkau satu mitra pengusaha, menjadi hambatan serius bagi pengembangan kompetensi lulusan. Minimnya jaringan kemitraan ini berdampak langsung pada sulitnya peserta mendapatkan tempat magang yang relevan untuk mengaplikasikan ilmu mereka. Tanpa dukungan kemitraan yang luas, lulusan kehilangan kesempatan krusial untuk menambah jam terbang dan pengalaman praktik nyata, sehingga kesiapan mereka untuk bersaing di industri mebel menjadi kurang optimal.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan meubeler sudah efektif melalui model Campbell J.P dalam (Dyah Mutiarin & Arif Zaenudin, 2021: 96-97) yaitu: *Pertama* Sub-variabel Keberhasilan Program indikator Kesesuaian program dengan tujuan awal sudah sesuai, Tingkat partisipasi peserta cukup sesuai, dan Pencapaian target program secara keseluruhan sudah sesuai. *Kedua* Sub-variabel Keberhasilan Sasaran indikator Jumlah sasaran/kelompok yang terjangkau cukup sesuai, Kesesuaian program dengan kebutuhan sasaran dan Kepuasan sasaran terhadap hasil program sudah sesuai. *Ketiga* Subvariabel Keberhasilan Tahapan Program indikator Ketepatan waktu pelaksanaan tiap tahap dan Keteraturan alur kegiatan sudah sesuai, Ketersediaan fasilitas dan sumber daya kurang sesuai. *Keempat* Sub-variabel Tingkat Input indikator Ketersediaan dana dan Kualitas dan jumlah SDM sudah sesuai, Ketersediaan sarana dan prasarana kurang sesuai. *Kelim*a Sub-variabel Tingkat Output indikator Jumlah lulusan/hasil pelatihan cukup sesuai, Kualitas hasil yang dicapai dan Peningkatan keterampilan atau pengetahuan peserta sudah sesuai. Keenam Sub-variabel Pencapain Tujuan Menyeluruh indikator Perubahan perilaku, keterampilan, atau pengetahuan peserta sudah sesuai dan Kontribusi terhadap peningkatan produktivitas/pendapatan kurang sesuai.

Adapun faktor pendorong efektivitas pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan meubeler adalah *Pertama* Dukungan Pemerintah, program pelatihan di BLK sejalan sepenuhnya dengan prioritas utama pemerintah, yaitu mengurangi pengangguran dan membekali pencari kerja.; *Kedua* Kualitas Instruktur, kualitas ini terjamin karena instruktur memiliki latar belakang Sarjana Teknik yang sesuai, sertifikat yang lengkap, dan yang paling unik, memiliki usaha mebel sendiri. Sedangkan faktor penghambat yaitu *Pertam*a Perbedaan latar belakang pendidikan dan usia peserta yang variatif, perbedaan usia dan latar belakang pendidikan yang terlalu lebar menyebabkan daya serap materi tidak merata; *Kedua* Terbatasnya Fasilitas dan Peralatan, masalah kritisnya adalah jumlah alat yang kurang dibanding peserta, yang memaksa mereka bergantian dan mengurangi jam praktik mandiri; *Ketiga* Sulitnya memenuhi kouta peserta dan kurangnya komitmen peserta, sulitnya memenuhi kuota peserta yang telah ditetapkan, yang menunjukkan adanya celah antara ketersediaan pelatihan dengan minat atau jangkauan calon peserta. Rendahnya minat peserta karena mereka merasa salah memilih kejuruan mebel; *Keempat* Minimnya kerja sama formal (MoU) antara pihak BLK dengan dunia industri mebel, mayoritas lulusan terhambat dalam menambah jam terbang dan pengalaman kerja nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Anggito, Albi *Et al*., 2018. *Metodologi Penelitan Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

Hardiyanti, Novia Rezeki. 2018. *Efektivitas Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kusuma, Adhi *Et al*, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

Matiarin, Dyah dan Zainudin, Arif. 2021. *Manajemen Birokorasi dan Kebijakan*. Edisi Pertama, Celebon Timu, Yogyakarta.

Muhammad Fiqri, Munawarah, & Herry Febriadi. (2024). *Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

Pertiwi, M., & Nurcahyanto, H. (2017). Efektivitas Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4), 555–569.

Rabiatun Rahmida, Siti Raudah, & Ahmad Baihaqi. (2024). *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong*. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sembilan*. Jakarta.

Tangkilisan, H. N. S. (2018). *Manajemen Publik*. Yogyakarta: Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI).

Torang, S. (2016). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.