

EFEKTIVITAS PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Muhammad Fiqri¹, Munawarah², Herry Febriadi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: fiqrimuhammad7099@gmail.com

ABSTRAK

Program pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Namun efektivitas pada program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum efektif karena terbatasnya dana anggaran pelatihan yang dikelola, terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja dan program pelatihan yang kurang efektif dikarenakan tidak adanya instruktur pada salah satu program. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian penarikan informs secara purposive sampling berjumlah 14 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi data reduksi, data penyajian, penarikan kesimpulan, dan data uji kredibilitas meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahasa refrensi, dan member check. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dilihat dari fenomena permasalahan yang belum efektif. Saran kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai hendaknya mempertimbangkan peningkatan alokasi dana pelatihan guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana serta keterampilan tenaga kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, pelatihan

ABSTRACT

A training program is a whole activity to improve and develop work competency, productivity, work ethic at a certain level of skills and expertise. However, the effectiveness of the Job Training Center (BLK) program in Hulu Sungai Utara district is still not effective due to limited training budget funds managed, limited time for implementing job training and training programs that are less effective due to the absence of instructors in one of the programs. This research aims to determine the effectiveness of the Job Training Center (BLK) program in Hulu Sungai Utara district and its influencing factors. This research method uses descriptive qualitative, with data collection techniques namely interviews, observation and documentation. Then the withdrawal informed by purposive sampling totaling 14 people. After the data is collected, it is then analyzed using techniques including data reduction, data presentation, drawing conclusions, and testing the credibility of the data including extending observations, increasing persistence in research, triangulation, using reference language, and member checking. The results of this research indicate that the effectiveness of the Job Training Center (BLK) program in Hulu Sungai Utara district has not been effective, this can be seen from the phenomenon of problems that have not been effective. Suggestions to the Amuntai Job Training Center (BLK) should consider increasing the allocation of training funds to support the development of facilities and infrastructure as well as workforce skills.

Keywords: Effectiveness, training

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini mengakibatkan semakin ketatnya industry maupun dunia kerja dalam merekrut calon tenaga kerja. Dengan demikian, calon tenaga kerja harus mengantisipasi dampak yang terjadi dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan perkembangan yang terus bergerak secara dinamis. Dampak dari perubahan tersebut mengakibatkan industry maupun dunia kerja cenderung mempekerjakan tenaga kerja yang andal agar produk dan jasa yang dihasilkan dapat bersaing dalam ekonomi dewasa ini baik pada level lokal maupun global. Dengan demikian calon tenaga kerja yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni akan kesulitan untuk memperoleh lapangan pekerjaan. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengikuti standar mutu maka kemampuan menjual barang atau jasa kepada pelanggan akan terbatas (Kaswan, 2013).

Hal ini tentunya menjadi tantangan yang besar terhadap dunia ketenagakerjaan dimana tenaga kerja dituntut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni sebab dengan adanya padat modal (capital intensive) mengakibatkan tidak ada ruang lagi bagi padat karya (labour intensive) maka dunia industri tidak lagi membutuhkan tenaga kerja yang tidak mempunyai skill (Anak & Dini, 2018). Sejalan dengan itu dalam (Rohida, 2018) “untuk menunjang kinerja yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas setiap hari maka setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu-individu harus lebih digali agar suatu organisasi dapat berkembang mengikuti pesatnya perkembangan teknologi”.

Ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas tidak hanya dicapai melalui pendidikan formal akan tetapi pendidikan non formal juga dapat memberikan sumbangsi terhadap ketercapaian sumberdaya 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 (Mempawah et al., n.d.).

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. Kesenjangan social dan ekonomi semakin melebar, dan akses terhadap pekerjaan yang layak semakin sulit bagi warga Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Dalam upaya untuk mengatasi masalah pengangguran ini, pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah mendirikan Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai sebagai salah satu instrumen kebijakan. Balai Latihan Kerja ini bertujuan untuk memberikan pelatihan keterampilan kepada pencari kerja sehingga mereka dapat lebih siap dan berkualifikasi untuk memasuki pasar tenaga kerja. Namun, sejauh ini masih ada pertanyaan yang perlu dijawab mengenai efektivitasnya program Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Hulu Sungai Utara ini.

Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai adalah suatu lembaga yang menyediakan pelatihan dan kursus untuk membantu individu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam dunia kerja. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan peserta dengan keteampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja, sehingga mereka dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang sudah ada.

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.

Pemerintah daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan orgabisasi, tugas pokok, fungsi dan uraian tugas serta tata kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 disebutkan bahwa Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Peraturan Manteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonseia Nomor. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis efektivitas program yang dimainkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. penelitian ini akan melibatkan analisis data statistik mengenai tingkat pengangguran sebelum dan setelah pelaksanaan program pelatihan kerja. Selain itu, akan dilakukan wawancara dengan peserta program, tenaga pengajar, dan pihak terkait lainnya untuk memahami pandangan mereka tentang balai latihan kerja (BLK) Amuntai.

Berdasarkan hasil observasi pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, penulis memperoleh 3 (tiga) fenomena permasalahan terkait dengan penyelenggaraan program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai di kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu sebagai berikut:

1. Terbatasnya dana anggaran pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai yang dikelola, sehingga sarana prasarana yang ada disana masih kurang memadai dan berdampak pada proses kegiatan belajar peserta pelatihan.
2. Terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, yang dilaksanakan kurang lebih satu bulan atau sekitar 33 hari, waktu pelatihan tersebut tentu kurang bagi peserta yang mengikuti 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.
3. Program pelatihan yang kurang efektif dikarenakan masih ada program yang belum berjalan seperti program pembuatan roti yang disebabkan tidak adanya instruktur pelatihan program tersebut.

Program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektifitas program pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selain itu, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak terkait dalam perbaikan dan pengembangan program pelatihan kerja di masa yang akan datang. Dengan demikian, Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai diharapkan relevansi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan peluang pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Hulu Sungai Utara.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif adalah cara kerja penelitian yang menekankan pada aspek pendalaman data demi mendapatkan kualitas dari hasil suatu penelitian. Atau suatu mekanisme kerja penelitian yang mengandalkan uraian deskriptif data, atau kalimat., yang disusun secara cermat dan sistematis mulai dari, menghimpun data hingga menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian dengan cara memberikan uraian atau gambaran tentang fenomena yang ditemukan dilapangan sehubungan “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, dimana penulis ingin mencoba menggambarkan atau menuliskan sesuai dengan kenyataan keadaan objek yang diteliti pada saat penelitian sesuai dengan kenyataan objek yang diteliti pada saat penelitian dilakukan, berdasarkan pada fakta-fakta yang ada dilapangan. Secara konkrit penulisan dalam penelitian ini akan mendistribusikan fenomena yang berkaitan dengan Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Dengan melalui proses berupa data kualitatif analisis dan penelitian data tersebut dengan merujuk pada konsep atau teori yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini sesuai dengan teknik pemakaian sumber data utama sebagai informan dengan menggunakan teknik penarikan sumber data yaitu *purposive sampling* sebanyak 14 orang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori Efektivitas oleh (Campbell J.P dalam Dyah Mutiarin, Arif Zaenudin, 2014: 96-97(Zaenudin, 2014)) dengan pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol:

Keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, dan pencapaian secara menyeluruh.

1. Keberhasilan program

Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, keberhasilan program dapat ditinjau dari proses dan mekanisme suatu kegiatan yang dilakukan dilapangan.

Pada indikator sosialisasi program pelatihan belum efektif karena hanya melalui sosial media. Hal ini dapat dilihat dari sosialisasi yang hanya dilakukan di media sosial seperti Instagram, Facebook, serta spanduk yang dipasang dipinggir jalan. Pada indikator pemahaman program pelatihan sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari peserta pelatihan yang sudah dapat memahami program pelatihan yang dijalankan.

2. Keberhasilan sasaran

Efektivitas yang ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dengan memusatkan perhatian terhadap aspek sasaran yang artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat sasaran dalam program atau kebijakan dari pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada indikator sesuai dengan target pelatihan sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari kesesuaian target yang telah ditetapkan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai meskipun hanya 70%. Pada indikator sesuai dengan SOP sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari program pelatihan yang dijalankan dan berupaya untuk menanggulangi pengangguran.

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.

Pada indikator pelaksanaan program pelatihan terbilang belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari waktu pelaksanaan yang kurang lebih satu bulan tiga hari atau satu bulan lebih dan perlunya perpanjangan waktu pelatihan agar peserta pelatihan dapat lebih memahami program pelatihan yang diikuti. Pada indikator hasil yang dirasakan hamper efektif. Hal ini dapat dilihat dari keterbatasan alat praktik.

4. Tingkat input dan output

Input adalah masukan kepada program-program yang sedang berjalan, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya fisik dan sumber daya keuangan. Sumber-sumber tersebut dapat dikelola dengan baik agar output yang dihasilkan maksimal.

Pada indikator ketersediaan dana pelatihan belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari keterbatasan dana APBN dan APBD yang diberikan untuk program baik itu dari keperluan bahan dan alat bantu praktik serta pelaksanaannya masih memerlukan dana lebih. Pada indikator ketersediaan sarana dan prasarana belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari alat praktik yang digunakan yang belum mencukupi dan kondisinya sudah tua dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan praktik yang dijalankan peserta pelatihan.

5. Tercapainya 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.

Pada indikator kualitas alumni pelatihan belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapat alumni pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai yang belum bekerja. Pada indikator dampak yang dirasakan sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari peserta pelatihan yang memiliki kemampuan untuk bekerja industry atau membuka usaha mandiri dirumah dan dapat menaikkan taraf hidup keluarga.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

Melalui analisis dengan teori (Campbell J.P dalam Dyah Mutiarin, Arif Zaenudin, 2014: 96-97), maka faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara meliputi:

1. Faktor penghambat yang mempengaruhi berjalannya program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu:

a. Kurangnya dana pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan perlunya dana yang cukup memadai, sehingga dapat terpenuhi sarana dan prasarana yang kurang pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai. Dana sangat mempengaruhi berjalannya program tersebut, karena adanya keterbatasan maka praktik yang dilaksanakan juga terbatas, dan dapat menurunkan kualitas peserta pelatihan.

b. Terbatasnya waktu pelatihan

Terbatasnya waktu pelatihan yang dilaksanakan pada Balai Latihan Kerja (BLK)

Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk menjalankan programnya hanya sekitar kurang lebih satu bulan atau 33 hari, masih ada beberapa materi yang belum tersampaikan oleh Instruktur dan materi yang belum dikuasai oleh peserta yang mengikuti program pelatihan tersebut.

2. Faktor yang mendorong berjalannya program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu:

- a. Instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan adalah orang yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh jabatan yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan atau pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu.

- b. Adanya partisipasi masyarakat.

Salah satu faktor pendukung berjalannya program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah adanya dukungan dan partisipasi masyarakat Hulu Sungai Utara dalam mengikuti program pelatihan. Sangat banyak orang disetiap tahunnya ingin mengikuti program tersebut, namun kuota yang diterima hanya sedikit sesuai dengan anggaran yang disediakan oleh pemerintah pusat

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Efektivitas Program Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dapat dilihat dari indikator seperti: (1) keberhasilan program, sosialisasi program pelatihan yang belum efektif, pemahaman program pelatihan sudah efektif.

(2) keberhasilan sasaran, sesuai dengan target pelatihan sudah efektif, sesuai dengan SOP sudah efektif. (3) kepuasan terhadap program, pelaksanaan program pelatihan belum efektif, hasil yang dirasakan setelah mengikuti program pelatihan adalah belum efektif. (4) Tingkat input dan output, ketersediaan dana pelatihan belum efektif, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan belum efektif. (5) Pencapaian tujuan secara menyeluruh, kualitas peserta alumni pelatihan kurang efektif, dampak yang dirasakan sudah efektif.

Faktor yang menghambat efektivitas program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu: (1) Sosialisasi program pelatihan yang belum dilaksanakan secara optimal karena sosialisasi hanya dilakukan lewat social media. (2) Waktu pelaksanaan program pelatihan yang kurang karena hanya dilaksanakan kurang lebih sekitar 33 hari. (3) Hasil praktik yang dilihat masih belum sempurna karena keterbatasan sarana dan prasarana sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal. (4) Kurangnya dana pelatihan karena kurangnya dana yang diberikan oleh pemerintah kepada Balai Latihan Kerja Amuntai. (5) Sarana prasarana yang belum memadai karena dilihat dari alat praktiknya yang masih menggunakan alat lama yang sudah tua dan tidak modern. (6) Kualitas alumni Balai Latihan Kerja Amuntai yang belum bekerja karena terbatasnya lapangan pekerjaan meskipun sudah diberikan tempat magang selama 2 bulan. (7) Faktor yang mendorong program pelatihan adalah instruktur pelatihan dan adanya partisipasi masyarakat terhadap program pelatihan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Zaenudin, D.M. dan A. (2014) *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan, Penelusuran Konsep dan Teori*. Yogyakarta: Celebon Timur.