

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA
BALAI LATIHAN KERJA (BLK) AMUNTAI
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA****Maulida¹, Irza Setiawan², Yusran Fahmi³**

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : maulida234@gmail.com**ABSTRAK**

Efektivitas program pelatihan kerja diukur melalui beberapa aspek, yaitu ketepatan sasaran, intensitas sosialisasi, pencapaian tujuan program, serta mekanisme pemantauan yang dilakukan. Di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, pelaksanaan program masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti keterbatasan fasilitas dan infrastruktur, serta kesulitan peserta lulusan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihan yang mereka ikuti. Permasalahan ini sebagian besar disebabkan oleh rendahnya komitmen peserta selama mengikuti pelatihan, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya tingkat pengangguran akibat minimnya penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat efektivitas program pelatihan kerja di BLK Amuntai dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sebanyak 12 informan dipilih secara purposive sampling sebagai sumber informasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan uji kredibilitas melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, penggunaan bahan referensi, dan member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di BLK Amuntai dapat dikategorikan cukup efektif. Beberapa indikator yang telah berjalan secara optimal antara lain adalah ketepatan sasaran peserta, seleksi yang sesuai prosedur, keberhasilan sosialisasi, tersedianya pendanaan, serta ketersediaan instruktur pelatihan. Namun, masih terdapat aspek yang dinilai kurang efektif, seperti keterbatasan fasilitas pendukung, belum optimalnya penurunan angka pengangguran, kontribusi yang masih minim terhadap pembangunan, serta belum terlihatnya perbaikan kondisi ekonomi peserta setelah menyelesaikan pelatihan. Adapun faktor-faktor yang mendukung keberhasilan program ini meliputi tingginya antusiasme masyarakat, pemberian sertifikat bagi peserta yang lulus, serta pelaksanaan pelatihan yang rutin setiap tahun. Di sisi lain, hambatan yang dihadapi mencakup kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya keseriusan peserta, serta belum adanya program pemberdayaan bagi alumni pelatihan.

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

The effectiveness of job training programs is assessed based on several factors, including the accuracy of target participants, the extent of program outreach, the achievement of objectives, and the monitoring process. At the Amuntai Job Training Center (BLK Amuntai), the implementation of training programs still faces various challenges, such as inadequate facilities and infrastructure, as well as difficulties for graduates in securing jobs that align with their training. These issues are often caused by the lack of seriousness among participants during the training period, which contributes to high unemployment rates due to low workforce absorption. This study aims to evaluate the effectiveness of the job training program at BLK Amuntai using a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation, utilizing both primary and secondary sources. A total of 12 informants were selected using purposive sampling. The data analysis process included data reduction, data presentation, and drawing conclusions. To ensure data credibility, the study employed extended observation, increased diligence, triangulation, use of references, and member checking. The research findings indicate that the job training program at BLK Amuntai is considered moderately effective. Several indicators show positive results, such as the accuracy in targeting participants, proper participant selection, successful program outreach, availability of funding, and the presence of qualified instructors. However, some aspects are still lacking, including insufficient supporting facilities, limited reduction in unemployment rates, minimal contribution to local development, and the absence of noticeable economic improvement among participants after training. Supporting factors that contribute to the program's effectiveness include strong public interest, the issuance of certificates to graduates, and the consistent annual implementation of training sessions. On the other hand, barriers to effectiveness include limited infrastructure,

lack of participant commitment, and the absence of post-training alumni empowerment programs.

Keywords : *Effectiveness, Job Training Program, Job Training Center*

PENDAHULUAN

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam dunia kerja serta mendapatkan perlakuan yang manusiawi sesuai dengan ketentuan konstitusi. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab negara untuk menjamin dan melindungi hak-hak tersebut, salah satunya melalui penyediaan peluang kerja lewat program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat yang belum memiliki pekerjaan.

Masalah pengangguran merupakan persoalan yang terus muncul setiap tahun dan menjadi isu yang sangat umum. Pengangguran biasanya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia. Hal ini penting untuk diperhatikan karena pengangguran dapat berdampak negatif pada kondisi ekonomi. Setiap tahunnya, ribuan lulusan dari SMK maupun perguruan tinggi memasuki dunia kerja dan bersaing mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang mereka. Banyak dari mereka yang akhirnya menganggur karena tidak memiliki keterampilan khusus atau karena terbatasnya lapangan kerja. Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan menjadi penghambat utama dalam penyerapan tenaga kerja.

Dengan demikian, mendapatkan pekerjaan merupakan bagian dari hak dasar setiap warga negara. Namun, pelaksanaan hak ini tetap bergantung pada syarat dan kualifikasi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi, baik pemerintah maupun swasta. Begitu pula dalam hal membuka usaha mandiri, seseorang tetap memerlukan keterampilan tertentu agar mampu bersaing dan menjalankan usaha secara berkelanjutan.

Di Provinsi Kalimantan Selatan, yang memiliki jumlah penduduk cukup besar, pandemi COVID-19 memberikan dampak signifikan terhadap sektor ketenagakerjaan. Banyak kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menyebabkan meningkatnya angka pengangguran, sehingga masyarakat semakin giat mencari pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup. Untuk menjawab kondisi tersebut, pemerintah meluncurkan program pelatihan keterampilan di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Program ini bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan keahlian masyarakat melalui pelatihan yang dilaksanakan di balai latihan kerja, agar mereka lebih siap menghadapi dunia kerja atau bahkan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga pelatihan yang berfungsi memberikan keterampilan kerja kepada masyarakat. Fokus utama pelatihan di BLK adalah pada praktik langsung dibandingkan teori, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, produktivitas, kedisiplinan, sikap kerja, dan etos kerja peserta. BLK juga menjadi tempat pelatihan bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikan formal, agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten. Meski demikian, masih perlu ditinjau apakah materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan industri, karena hal tersebut sangat memengaruhi kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja.

Kualitas tenaga kerja yang rendah akibat minimnya pendidikan dan keterampilan menyebabkan banyak pekerja hanya terserap di sektor informal atau pekerjaan tidak tetap. Menyadari hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan mengambil langkah melalui kebijakan peningkatan keterampilan tenaga kerja, salah satunya dengan mendirikan Balai Latihan Kerja. Pelatihan kerja sendiri termasuk dalam pendidikan non-formal yang bertujuan membekali peserta dengan keterampilan praktis dalam waktu singkat agar siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Tingginya angka pengangguran yang disebabkan oleh tidak terserapnya tenaga kerja di pasar kerja menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti ketimpangan ekonomi, kecemburuan sosial, dan keresahan di tengah masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah memberikan perhatian besar terhadap persoalan ini dalam konteks pembangunan nasional yang adil dan merata. Salah satu solusi yang diusulkan adalah pengembangan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan vokasional. Hal ini sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang

menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Melalui pelatihan yang diselenggarakan di BLK, diharapkan kualitas tenaga kerja Indonesia meningkat sehingga dapat bersaing di pasar kerja. Selain untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan, peserta juga didorong agar mampu membuka usaha secara mandiri. Pemberdayaan BLK merupakan strategi yang tepat, khususnya bagi masyarakat yang hanya mengenyam pendidikan hingga jenjang SMA atau di bawahnya, dan tidak memiliki akses melanjutkan pendidikan formal. BLK berperan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia melalui penyampaian pengetahuan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan kurikulum dan program yang telah dirancang.

Keberhasilan pelatihan di BLK sangat bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana yang tersedia, seperti ketersediaan instruktur, ruang pelatihan, gedung, serta peralatan penunjang seperti meja, kursi, media pembelajaran, dan alat praktik. Seluruh fasilitas ini memegang peranan penting dalam mendukung proses pelatihan agar berjalan dengan optimal. Berdasarkan observasi terhadap beberapa masalah yang terjadi terkait efektifitas program pelatihan kerja pada balai latihan kerja (BLK) yaitu : Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai, Masih Tingginya Angka Pengangguran dan Kurangnya Ketatnya Seleksi dalam Penerimaan Peserta.

Nida Munirah (2021) Penelitian yang berjudul "Efektivitas Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara" ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Amuntai belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat dari beberapa poin berikut: Pertama, sasaran program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BLK Amuntai sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Kedua, proses seleksi peserta berjalan cukup baik dan telah mengacu pada kriteria yang berlaku. Ketiga, penyelenggaraan pelatihan didukung oleh pendanaan dari APBD dan APBN, sehingga program dapat terlaksana. Keempat, jumlah instruktur yang tersedia sudah mencukupi untuk mendukung proses pelatihan. Kelima, sosialisasi program belum dilakukan secara optimal karena hanya mengandalkan media sosial, sehingga belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Keenam, fasilitas dan peralatan pelatihan masih terbatas; sebagian alat praktik tidak mencukupi, rusak, atau tidak layak digunakan. Ketujuh, pengembangan infrastruktur pelatihan mengalami kendala karena keterbatasan anggaran. Kedelapan, sebagian peserta pelatihan menunjukkan kurangnya komitmen dalam mengikuti kegiatan, sehingga setelah pelatihan selesai, mereka belum mampu bersaing secara maksimal di dunia kerja.. Dan Rijal Mulyadi. (2021). Penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kota Banda Aceh terhadap Tingkat Kemaslahatan Masyarakat pada Masa Pandemi Covid-19" membahas kondisi pandemi Covid-19 yang melanda secara global, termasuk di Indonesia hingga tahun 2021. Pandemi ini membawa dampak besar, di antaranya penerapan kebijakan social distancing dan meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung serta penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang mengikuti program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Banda Aceh selama masa pandemi, dengan jumlah total 288 orang. Sampel penelitian ditentukan melalui metode purposive sampling, dan diperoleh 74 responden yang merupakan peserta aktif dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan kerja yang dijalankan oleh BLK selama masa pandemi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap para peserta pelatihan.

Pelayanan publik adalah suatu bentuk layanan yang diberikan kepada perorangan maupun kelompok masyarakat yang memiliki kepentingan terhadap suatu institusi, di mana pelaksanaannya didasarkan pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurniawan (Suryo Sakti Hadiwijoyo, 2021: 61). Efektivitas adalah indikator yang menggambarkan tingkat keberhasilan dalam mencapai suatu sasaran, baik dari aspek kualitas, jumlah, maupun ketepatan waktu. Semakin besar persentase

tujuan yang tercapai, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas yang diperoleh. Hidayat (Lysa Angrayni dan Yuslianti, 2018:13-14). Pelatihan merupakan suatu bentuk proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah, organisasi non-pemerintah, maupun sektor swasta, yang bertujuan untuk menunjang kebutuhan dan pencapaian target organisasi. Sebagai bagian dari pendidikan, pelatihan menitikberatkan pada pengembangan keterampilan melalui pengalaman belajar yang berlangsung dalam jangka waktu singkat, dengan fokus utama pada kegiatan praktik daripada teori. Secara umum, pelatihan adalah suatu proses terstruktur yang bertujuan mengubah perilaku individu dalam rangka meningkatkan wawasan dan keterampilan yang dimiliki. Wiwin Herwina (2021: 4). Mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sarana yang difungsikan untuk melaksanakan program pelatihan kerja bagi para peserta. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk membekali peserta dengan kemampuan dalam menguasai jenis dan jenjang kompetensi tertentu, sehingga mereka siap untuk memasuki dunia kerja, membuka usaha secara mandiri, atau meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Metode kualitatif sendiri dipahami sebagai suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata, baik tertulis maupun lisan, dari subjek yang diamati. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam objek yang diteliti, dengan maksud mengungkap berbagai aspek yang berkaitan dengan fokus penelitian tersebut. (Sahya Anggara, 2015:21). Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data (Afifuddin & Beni Ahmad Saebani, 2012). Dengan menggunakan *Purposive sampling*, peneliti memilih 12 informan untuk dijadikan sebagai sumber data peneliti. Dengan menggunakan teori Efektivitas Menurut Budiani (Dedi Amrizal, 2018: 59), Ketepatan Sasaran Program, Sosialisasi Program, Tercapainya Tujuan Program dan Pemantauan Program. Reduksi data, Penyajian Data (*data display*), Penarikan kesimpulan dan Vertifikasi adalah beberapa metode analisis data kualitatif dilakukannya secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga sudah jenuh Miles dan Huberman (Hardani dan Helmina Andriani, dkk. 2020: 163-169). Uji Kredibilitas penelitian diperiksa dengan menggunakan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, mengadakan *member check* (Sugiyono, 2021:562-570).

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

Pembahasan merujuk pada pendapat Teori Efektivitas Menurut Budiani (Dedi Amrizal, 2018: 59) yaitu terdapat 4 variabel kebijakan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Empat Efektivitas yaitu:

1. Ketepatan Sasaran

Tepat sasaran merujuk pada kondisi di mana penerima program benar-benar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila penerima program memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka program dapat dianggap telah berjalan tepat sasaran. Sebaliknya, jika penerimanya tidak sesuai dengan kriteria yang ada, maka program belum dapat dikatakan tepat sasaran.

a. Target Sasaran Pelatihan

Target sasaran pelatihan disini dimaksud adalah dimana masyarakat sebagai penerima manfaat program pelatihan kerja apakah sudah tepat dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa target sasaran program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Amuntai cukup efektif dan tepat sasaran, yaitu target sasaran pelatihan disini mereka yang mengikuti pelatihan adalah seperti masyarakat yang menganggur, yang berstatus mencari pekerjaan dan yang ingin meningkatkan keterampilan yang ada dalam dirinya.

b. Kemampuan Seleksi

Kemampuan seleksi dapat diartikan sebagai sikap yang pemilih terhadap hal-hal tertentu dengan pertimbangan dan alasan untuk menghindari yang tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan seleksi yang dilakukan oleh pihak Balai Latihan Kerja Amuntai dalam menyeleksi para peserta cukup efektif.

2. Sosialisasi Program

Sosialisasi program mencerminkan sejauh mana pihak penyelenggara mampu menyampaikan informasi terkait pelaksanaan program kepada masyarakat secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa upaya sosialisasi yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai sudah berlangsung secara efektif. Hal ini ditunjukkan dengan pemanfaatan berbagai platform media sosial seperti Facebook, Instagram, WhatsApp, serta situs web resmi sebagai sarana penyebaran informasi. Selain itu, sosialisasi juga dilakukan secara langsung di lapangan melalui distribusi brosur ke sejumlah kecamatan, desa, dan sekolah.

3. Tercapainya Tujuan Program

Sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan tujuan program akan berhasil apabila kebutuhan-kebutuhan saat pelatihan terpenuhi.

a. Sarana dan Prasarana yang Menunjang Pelaksanaan Program

Sarana merupakan segala bentuk alat atau perlengkapan yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, sementara prasarana adalah elemen pendukung utama yang memungkinkan suatu proses dapat berjalan dengan baik. Keberadaan sarana dan prasarana memegang peran penting, karena kelengkapan keduanya menjadi indikator pendukung efektivitas program pelatihan kerja. Keberhasilan program pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana instansi memiliki fasilitas yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa fasilitas penunjang yang tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara, masih belum mencukupi. Hal ini disebabkan oleh berbagai keterbatasan, seperti belum tersedianya asrama bagi peserta dari luar daerah, belum adanya tempat ibadah di lingkungan BLK, keterbatasan jumlah ruang pelatihan, serta kurangnya alat praktik yang diperlukan dalam proses pelatihan, baik dari segi jumlah maupun kelayakan penggunaannya.

b. Ketersediaan Dana Pelatihan

Ketersediaan dana sangat berpengaruh penting untuk berjalannya suatu program, dengan adanya dukungan dari dana pelatihan yang cukup maka diharapkan suatu program bisa berjalan dengan lancar dan tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dana pelatihan sudah cukup efektif demi berjalannya program pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Amuntai Hulu Sungai Utara sudah cukup mencukupi yaitu dengan dibantu oleh dana APBN dan APBD.

c. Ketersediaan Instruktur Pelatihan

Ketersediaan instruktur di Balai Latihan Kerja berkaitan dengan jumlah tenaga pelatih tetap yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Suatu lembaga harus memiliki jumlah instruktur yang memadai agar pelaksanaan tugas dan kegiatan pelatihan dapat berlangsung secara optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan instruktur di Balai Latihan Kerja telah terpenuhi dengan baik.

d. Pengurangan Jumlah Pengangguran

Pengangguran merupakan istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Untuk melihat sejauh mana pencapaian tujuan dari program pelatihan kerja dapat dilihat efektif tidaknya program tersebut dalam menanggulangi atau mengurangi pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan tercapainya tujuan yang ditetapkan belum efektif karena pada saat ini di Kabupaten Hulu Sungai Utara masih tinggi angka angka pengangguran dari tahun-tahun kemarin.

e. Kegiatan Pembangunan

Pembangunan merupakan suatu proses perubahan menyeluruh yang melibatkan berbagai aspek, seperti sistem politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan, teknologi, kelembagaan, dan budaya. Salah satu bentuk pembangunan yang penting adalah peningkatan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Semua upaya ini bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang lebih sejahtera bagi masyarakat di suatu wilayah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pembangunan di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang menghambat pelaksanaan program pembangunan. Dari segi infrastruktur, masih terdapat fasilitas yang mengalami kerusakan namun belum diperbaiki atau diperbarui. Selain itu, BLK juga belum memiliki gedung asrama, tempat ibadah, dan jumlah ruang kelas pelatihan yang tersedia masih terbatas.

4. Pemantauan Program

Pemantauan program adalah pemantauan kepala peserta yang sudah mengikuti program pelatihan sebagai bentuk perhatian kepala peserta tersebut.

a. Perubahan Kondisi Ekonomi Sesudah Pelatihan

Suatu program pelatihan kerja dapat dianggap efektif apabila peserta yang mengikuti pelatihan menunjukkan perubahan yang signifikan setelah menyelesaikan

program, khususnya dalam peningkatan keterampilan mereka. Apabila terdapat perkembangan nyata dalam kemampuan peserta, maka pelatihan tersebut dapat dikategorikan berhasil. Tujuan utama dari Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai sendiri adalah mencetak lulusan yang memiliki daya saing di pasar kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa aspek pemantauan program khususnya terkait perubahan kondisi ekonomi peserta setelah mengikuti pelatihan belum berjalan secara efektif. Sebagian besar peserta dan alumni belum merasakan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kondisi ekonomi mereka. Namun demikian, pada beberapa bidang pelatihan seperti keterampilan menjahit, terdapat peserta yang mampu meningkatkan pendapatannya, terutama jika mereka memiliki peralatan sendiri seperti mesin jahit di rumah, yang memungkinkan mereka membuka usaha dan memperoleh penghasilan tambahan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat dari Program Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

Efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang mendukung maupun yang menjadi hambatan. Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang berkontribusi dalam mendukung maupun menghambat pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1. Faktor Pendukung

a. Rutin Mengadakan pelatihan Kerja Setiap Tahunnya

Perencanaan jadwal yang terstruktur dan tersusun dengan baik dapat menunjang kelancaran suatu kegiatan, termasuk pelatihan, yang dapat terus dilaksanakan secara rutin karena adanya dukungan dana yang tersedia secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mendukung keberlangsungan program pelatihan kerja adalah komitmen Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai dalam mengadakan pelatihan setiap tahunnya. Kegiatan ini didukung oleh pendanaan dari APBN dan APBD. Program pelatihan tersebut memberikan manfaat besar bagi masyarakat, karena mereka dapat memperoleh keterampilan kerja secara cuma-cuma yang dapat dijadikan modal untuk memasuki dunia kerja. Keterampilan tersebut juga memiliki potensi untuk mendorong perbaikan kondisi ekonomi masyarakat, baik melalui usaha mandiri maupun dengan bekerja kepada orang lain.

b. Adanya Partisipasi Masyarakat

Salah satu faktor pendukung berjalannya program pelatihan pada Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah adanya dukungan dan partisipasi masyarakat Hulu Sungai Utara dalam mengikuti program pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi antusias masyarakat Hulu Sungai Utara dalam mengikuti program pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Amuntai sangat banyak orangnya yang ingin mengikuti, namun yang diterima hanya 16 orang saja karena sesuai dengan dana yang diberikan.

c. Sertifikat untuk Peserta Pelatihan

Sertifikat adalah piagam atau kartu yang berisi bukti pengakuan tertulis atas penguasaan kompetensi kerja pada jenis bidang tertentu. Sertifikat biasanya diberikan oleh lembaga yang berwenang dibidang terkait.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mendukung program pelatihan kerja adalah adanya fasilitas yang

diberikan pada saat pelatihan seperti pakaian, makan siang, uang transportasi, sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi bagipara peserta yang telah menyelesaikan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Amuntai. Sertifikat tersebut bisa dijadikan bukti bahwa benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut, jadi bisa meyakinkan pihak tempat melamar pekerjaan agar bisa memberikan peluang pekerjaan. Sertifikat kompetensi tersebut juga bisa menjadi bekal untuk para alumni dalam memasuki dunia kerja.

2. Faktor Penghambat

a. Kurang Memadai Sarana dan Prasarana

Dalam kegiatan pelatihan, keberadaan sarana dan prasarana memiliki peran yang sangat penting, karena mutu dan jumlah fasilitas yang tersedia akan memengaruhi kelancaran serta efektivitas proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa salah satu kendala dalam pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara, adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia. Fasilitas yang ada belum sepenuhnya memadai, antara lain belum tersedianya asrama bagi peserta yang berasal dari luar daerah, belum adanya tempat ibadah di lingkungan BLK, jumlah ruang pelatihan yang masih terbatas, tidak adanya area parkir khusus untuk peserta, serta keterbatasan alat-alat praktik yang diperlukan dalam pelatihan.

b. Kurang Serius Peserta dalam Pelatihan

Salah satu faktor penghambat berjalannya program pelatihan yang dilaksanakan pada Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah masih banyak ditemukan peserta yang mengikuti pelatihan tidak serius atau tidak bersungguh-sungguh.

Dari hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat, hanya ingin uang sakunya saja, selain itu juga ada yang hanya ingin mengisi waktu luang saja.

c. Tidak ada Program Pemberdayaan Alumni

Pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk mendorong, membangkitkan motivasi, serta meningkatkan kesadaran individu terhadap potensi yang dimilikinya, sekaligus mendorong pengembangan potensi tersebut secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa salah satu hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai adalah belum tersedianya program pemberdayaan bagi para alumninya. Selama ini, BLK hanya berfokus pada proses pelatihan, sedangkan tindak lanjut pasca-pelatihan sepenuhnya diserahkan kepada peserta. Akibatnya, banyak lulusan mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan karena keterbatasan jaringan atau lingkungan yang mendukung. Hal inilah yang menyebabkan sebagian dari mereka akhirnya memilih untuk tidak bekerja atau menganggur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah pada Kantor Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat disimpulkan bahwa maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup efektif. Dapat dilihat dari indikator yang sudah efektif, yaitu : a, target sasaran program pelatihan kerja yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah efektif sasarannya. b, kemampuan selektif yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja Amuntai sudah efektif dan ter arah sesuai dengan yang telah ditentukan. c, berjalannya program pelatihan ini sudah efektif dikarenakan adanya bantuan dari APBD dan APBN. d, ketersediaan instruktur Balai Latihan Kerja Amuntai yang sudah efektif. e, sosialisasi yang sudah bisa terealisasi dengan optimal karena disosialisasikan lewat sosialisasi langsung ke masyarakat dan media sosial. Adapun Indikator yang kurang efektif yaitu: a, sarana dan prasarana yang belum efektif, karena alat-alat yang belum mencukupi dan sudah ada yang tidak bisa digunakan lagi. b, kegiatan pembangunan belum efektif karena terkendala anggaran. c, Pengurangan Jumlah Pengangguran belum efektif dikarenakan belum bersungguh-sungguhnya dalam mengikuti pelatihan sehingga pada saat lulus dari pelatihan tidak bisa bersaing didunia kerja yang membuat masih tinggi nya angka pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. d, perubahan kondisi ekonomi sesudah pelatihan belum efektif dikarenakan belum begitu berpengaruh terhadap kehidupan peserta setelah mengikuti pelatihan. Adapun Faktor yang mempengaruhi efektivitas Program Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Faktor penghambat terdiri dari pertama, kurang memadai sarana dan prasarana. Kedua, kurang serius atau kurang bersungguh-sungguh peserta dalam mengikuti pelatihan. Ketiga, tidak ada program pemberdayaan alumni. Faktor pendukung terdiri dari pertama, banyaknya partisipasi/antusias dari masyarakat yang ingin mendaftar. Kedua, peserta akan mendapatkan sertifikat setelah lulus dari pelatihan. Ketiga, selalu rutin dalam mengadakan pembukaan pelatihan setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anoim, 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Anonim, 2012. Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Afifudin dan Beni Ahmad Saebani 2012 Metodologi penelitian kualitatif Bandung: CV Pustaka Setia. (Cetakan ke 2).

Amrizal, Dedi.dkk.2018. Penanggulangan Golput dalam Pelaksanaan Pemilu Legislatif dan Pilkada, Medan: Lembaga penelitian dan penulisan ilmiah aqli. (Cetakan ke 1).

Anggara, Sahya.2015.Metode penelitian administrasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

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', *Administratus*, 9(2), pp. 26–33.

Setiawan, I. (2025) 'Fenomena Penggunaan Sepeda Listrik di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 18(1), pp. 323–327.

Hadiwijoyo, Suryo Sakti.2021.Pelayanan Publik. Depok: PT Rajagrafindo Persada. (Cetakan Ke 1).

Hardani, dkk.2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu. (Cetakan ke 1).

Tim Penyusun.2022.Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skiripsi Sarjana Starata 1 (S1). Amuntai: STIA Amuntai.