



EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA UPT BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN BALANGAN

Abdul Mukhlis¹, Irza Setiawan², Munawarah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: mukhlisa394@gmail.com

ABSTRAK

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan, yang berada di bawah naungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Tenaga Kerja (DKUKMTK) setiap tahunnya membuka program pelatihan berbasis kompetensi, permasalahannya kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, Kurangnya sumber daya manusia atau instruktur dan masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan secara *Snowball sampling* berjumlah 12 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data antara lain perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, dan mengadakan *membercheck*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan kurang efektif, terlihat dari indikator kurang efektif yaitu: *Pertama*, instruktur pelatihan kerja tidak efektif, *Kedua*, adaptasi pelatihan kerja kurang efektif. *Ketiga*, pelatihan kerja belum efektif. *Keempat*, proses pembelajaran kurang efektif. Dan *Kelima*, keterampilan pelatihan kerja kurang efektif. Sedangkan indikator sudah efektif yaitu *Pertama*, jumlah pelatihan sudah efektif. *Kedua*, hasil dari pelatihan kerja sudah efektif. *Ketiga*, tujuan pelatihan kerja sudah efektif. *Keempat*, keberhasilan pelatihan kerja sudah efektif. *Kelima*, persaingan pelatihan kerja sudah efektif. Faktor penghambat yang mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan adalah kurangnya instruktur kejuruan, kurangnya keseriusan siswa pelatihan kerja dan kurangnya anggaran. Sedangkan faktor pendukung yang mendukung berjalannya program pelatihan kerja pada UPT. Balai Latihan Kerja (BLK) Balangan adalah terpenuhinya siswa pada setiap jurusan, pelatihan dapat mengembangkan keterampilan baru dan pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan individu. Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja Disarankan Kepada Kepala UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan agar menambah instruktur kejuruan agar meningkatkan kualitas pelatihan dan memastikan bahwa peserta mendapatkan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan serta menambahkan anggaran untuk kedepannya agar dalam sarana dan prasarana terpenuhi dan instruktur pelatihan kerja agar kualitas pelatihan dapat ditingkatkan secara signifikan. Instruktur yang ahli dalam bidangnya mampu memberikan penjelasan yang lebih mendalam, berbagi pengalaman praktis, serta memberikan keterampilan yang lebih spesifik dan relevan dengan kebutuhan industri.

Kata Kunci: Efektivitas, Program, Pelatihan Kerja

ABSTRACT

The Technical Implementation Unit (UPT) of the Balangan Regency Work Training Center (BLK), which is under the auspices of the Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Manpower Service (DKUKMTK) opens a competency-based training program every year; the problems are the lack of facilities and infrastructure in each vocation, lack of human resources or instructors and there are still many participants who are not serious about participating in training. The purpose of this study was to determine the Effectiveness of the Work Training Program at UPT. Balangan Regency Work Training Center and the factors that influence it. The research method uses a qualitative descriptive method with data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Data sources are taken through Snowball sampling of 12 people. After the data is collected, it is then analyzed using techniques including data reduction, data presentation, and data verification or drawing conclusions. Data credibility tests include extending

observations, increasing perseverance, triangulation, negative case analysis, and conducting member checks. The results of the research show that the effectiveness of the Job Training Program at UPT. The Balangan Regency Job Training Center is less effective, as can be seen from the indicators of ineffectiveness, namely: First, job training instructors are not effective, Second, job training adaptations are less effective. Third, job training has not been effective. Fourth, the learning process is less effective. And Fifth, job training skills are less effective. Meanwhile, the indicators that it is effective are First, the amount of training is effective. Second, the results of job training have been effective. Third, the objectives of job training are effective. Fourth, the success of job training has been effective. Fifth, job training competition is effective. Inhibiting factors that influence the effectiveness of job training programs at UPT. The Balangan Regency Job Training Center is a lack of vocational instructors, a lack of seriousness of job training students and a lack of budget. Meanwhile, supporting factors support the running of job training programs at UPT. The Balangan Job Training Center (BLK) is a place for students in every major, training can develop new skills and job training aimed at improving individuals. It is recommended to the Head of UPT. Balangan Regency Job Training Center to add vocational instructors to improve the quality of training and ensure that participants receive education that is relevant to their needs and add a budget for the future so that facilities and infrastructure are met and Job Training Instructors so that the quality of training can be significantly improved. Instructors who are experts in their fields are able to provide more in-depth explanations, share practical experiences, and provide skills that are more specific and relevant to industry needs.

Keyword: Effectiveness, Program, Work Training

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam (SDA) yang melimpah dan juga memiliki bonus demografi berupa sumber daya manusia (SDM) yang jumlahnya sekitar 268 juta jiwa. Jumlah penduduk Indonesia memang melimpah, namun sangat disayangkan kemampuannya masih rendah dalam mengelola pekerjaan sehingga berdampak pada tingkat pengangguran yang ada, hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak memiliki skill atau keahlian yang diperlukan. Human development index (HDI) Indonesia saat ini terbilang masih rendah, menempati urutan ke-111 dari 182 negara. Pada kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di urutan keenam dari sepuluh negara. Menjadi sebuah keutamaan bagi generasi muda Indonesia untuk dibimbing dan dibantu dengan layak dan terarah dalam menyongsong era Revolusi Industri.

Selama lebih dari satu dekade pertumbuhan ekonomi cukup signifikan secara perlahan mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia, namun dengan kira-kira dua juta penduduk Indonesia setiap tahunnya terjun ke dunia kerja menjadi sebuah tantangan besar bagi pemerintah Indonesia untuk membuat stimulus penciptaan lahan kerja baru agar pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah. Diperlukan upaya terukur dan terarah dari pemerintah agar besarnya potensi sumber daya yang ada dapat terserap dunia kerja.

Pelatihan atau perbuatan melatih, adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan dipraktikkan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan siswa pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Tujuan pelatihan adalah Untuk menolong siswa pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif.

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah salah satu program pelatihan yang dibuat pemerintah berupa keterampilan kerja yang dikhususkan menangani masalah ketenagakerjaan atau kualitas sumber daya manusia. BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi siswa 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. Balai latihan tenaga kerja merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada tiap provinsi. Unit Pelaksana Teknis adalah satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. Upaya pembentukan Balai Latihan Kerja sebagai wadah masyarakat untuk mengasah kemampuan menjadi tenaga praktisi.

UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja, di antaranya: Kejuruan TIK, seperti Desain Grafis, Practical Office Advanced, Digital Marketing, dan Content Creator. Kejuruan Otomotif, seperti Teknik Sepeda Motor, Perawatan Berkala Kendaraan Ringan Konvensional, dan Stir Mobil. Kejuruan Teknik Las, seperti Las SMAW 3G UP-PF. Kejuruan Garmen Apparel, seperti Menjahit Pakaian Wanita Dewasa. Dan Kejuruan Teknik Listrik, seperti Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana. Pelatihan kerja di BLK bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM nasional, mengurangi pengangguran, Dan membantu pengentasan kemiskinan.

Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan di arahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan(Presiden Republik Indonesia, 2013). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja (Kemnaker No. 8 Tahun 2017).

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan di UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan, ditemukan fenomena-fenomena masalah yang ditemukan terkait program Pelatihan Kerja yang dilaksanakan, yaitu: Kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, dimana kejuruan Plate Welder SMAW 4G dan kejuruan operator komputer terkendala pada keterbatasannya alat yang digunakan sehingga membatasi pengetahuan pelatihan pada kejuruan tersebut dan memakan waktu yang lama untuk pelatihan yang dilakukan, dan kurangnya sumber daya manusia atau instruktur sehingga karya yang dihasilkan menjadi kurang maksimal, yang mana pada instruktur yang menjabat sebagai ASn hanya 5 orang dan pegawai kontrak hanya 1 orang, sehingga dalam pelaksanaan pada program pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam pelaksanaannya. Selain itu, Masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat, hanya ingin uang sakunya saja, selain itu ada juga yang hanya ingin mendapatkan sertifikatnya saja, fasilitas- fasilitas gratis lainnya dan ada juga yang hanya ingin mengisi waktu luang untuk mengisi kegiatan, serta lebih memprioritaskan kesibukan di luar pelatihan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian terdahulu Dadiyanoor (2024) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik Amuntai dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Pada Balai Latihan Kerja Amuntai kejuruan ini cukup banyak permasalahannya dibandingkan dengan kejuruan lain, seperti kurangnya waktu pelaksanaan, kurangnya sarana dan prasarana dan kurangnya instruktur, sehingga karya yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan kejuruan desain grafis pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup efektif. Dan Muhammad Adhif Alfi Candra, (2017) Universitas Diponegoro dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”. Penelitian ini menemukan tingkat

efektivitas program pelatihan di UPTD Balai Diklat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora secara keseluruhan berdasarkan analisis dan pengolahan data sudah cukup efektif. Namun, disana beberapa aspek yang dianggap rendah dan perlu ditingkatkan tingkat kepuasannya menjadi pelatihan pada aspek reaksi peserta. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan program, perlu adanya peningkatan mutu pelayanan pada pusat, dan penempatan tenaga kerja karena jumlah penempatan tenaga kerja setelah pelatihan masih rendah, dan kemudian kerjasama dengan pemangku kepentingan masih terbatas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, lebih spesifiknya adalah penelitian yang ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis selama proses penelitian (Sugiyono, 2017:4). Wawancara, Observasi (Pengamatan), dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan *Snowball Sampling*, peneliti memilih 12 informan untuk dijadikan sebagai sumber data peneliti. Metode untuk memilih sumber data dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara berantai terhadap informan pangkal sampai informan kunci disebut dengan *Snowball Sampling* (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan teori pengukuran efektivitas menurut Richard M. Steers (2017:55), yakni Produktivitas, Kemampuan Adaptasi Kerja, Kepuasan kerja, Kemampuan Ber laba, dan Pencarian Sumber Daya. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis data dengan teknik meliputi membangun sajian, memasukkan data, dan menganalisis data (Miles, Huberman dan Saldana, 2014). Uji kredibilitas data antara lain perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, dan mengadakan *membercheck* (Sugiyono, 2017).

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan

Efektivitas program merujuk pada sejauh mana suatu program atau kegiatan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas program mengukur keberhasilan dalam hal pencapaian hasil yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, dalam kerangka waktu yang ditetapkan (Richard M. Steers, 2017:55).

1. Produktivitas

Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa.

a. Jumlah Pelatihan

Pelatihan kerja adalah proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang agar lebih siap dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dunia kerja. Jumlah pelatihan merujuk pada total atau keseluruhan jumlah sesi atau kegiatan pelatihan yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi tentang jumlah pelatihan Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan dapat disimpulkan bahwa jumlah pelatihan sudah efektif dimana dalam jumlah pelatihan secara kurikulum pertemuan yang dilakukan 34 hari dari pelatihan TIK, Menjahit, wilder, desain grafis maupun las sudah terpenuhi dalam pelaksanaan program yang dilakukan, dimana dalam wilder mempunyai 340 jam pertemuan yang dilaksanakan selama 34 hari sedangkan menjahit, TIK, Desain Grafis dan Las 260 jam pertemuan

selama 26 hari pertemuan.

b. Hasil

Hasil adalah sesuatu yang diadakan (dibuat, dijadikan, dan sebagainya) oleh suatu usaha. Bisa juga berarti pendapatan, perolehan, dan akibat dalam pelaksanaan program yang dijalankan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa hasil dari pelatihan kerja sudah efektif yang mana peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada, yang relevan dengan pekerjaan atau industri tertentu. Ini mencakup keterampilan teknis (misalnya, penggunaan perangkat lunak tertentu, pemrograman) dan keterampilan non-teknis.

2. Kemampuan Adaptasi Kerja

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja, yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera mau dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

a. Instruktur

Instruktur adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian tertentu dalam suatu bidang, yang bertugas untuk mengajar, membimbing, dan melatih orang lain dalam rangka meningkatkan kompetensi atau keterampilan mereka. Instruktur dapat bekerja di berbagai sektor, seperti Pendidikan dan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan kerja tidak efektif yang mana instruktur yang menjabat sebagai ASN hanya 5 orang dan pegawai kontrak hanya 1 orang, sehingga dalam pelaksanaan pada program pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam pelaksanaannya.

b. Adaptasi

Adaptasi adalah proses perubahan atau penyesuaian yang dilakukan oleh makhluk hidup, individu, atau kelompok dalam menghadapi perubahan lingkungan atau kondisi tertentu. Tujuan dari adaptasi adalah untuk memastikan kelangsungan hidup, kenyamanan, atau efisiensi dalam menjalani kehidupan di lingkungan yang terus berubah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa adaptasi pelatihan kerja kurang efektif yang mana masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat, hanya ingin uang sakunya saja, selain itu ada juga yang hanya ingin mendapatkan sertifikatnya saja, fasilitas- fasilitas gratis lainnya dan ada juga yang hanya ingin mengisi waktu luang untuk mengisi kegiatan, serta lebih memprioritaskan kesibukan di luar pelatihan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dijalankan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

a. Tujuan

Tujuan adalah suatu sasaran atau hasil yang ingin dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Tujuan memberikan arah dan fokus dalam menjalankan aktivitas atau usaha. Dengan adanya tujuan, seseorang atau kelompok dapat merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya dan mengukur kemajuan yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan kerja sudah efektif yang mana pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan keterampilan yang lebih baik, pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien.

b. Keberhasilan

Keberhasilan adalah pencapaian yang berhasil diraih setelah melalui usaha, kerja keras, dan proses tertentu untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran. Keberhasilan sering diukur berdasarkan hasil yang diperoleh, yang sesuai dengan harapan atau standar yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara, dan observasi dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pelatihan kerja sudah efektif yang mana UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan BLK sering kali bergantung pada kemitraan yang kuat dengan dunia industri. Sehingga memastikan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pasar kerja, ini menjadi indikator bahwa program tersebut berjalan dengan baik.

4. Kemampuan Berlaba

Kemampuan berlaba sebenarnya merupakan kondisi sejauhmana faktor pertama yaitu kemampuan menyesuaikan diri, faktor kedua yaitu produktivitas kerja, dan faktor ketiga yaitu kepuasan kerja telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka.

a. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat diperoleh melalui latihan, pengalaman, atau pendidikan, dan biasanya berkaitan dengan penggunaan pengetahuan serta teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa keterampilan pelatihan kerja kurang efektif yang mana peserta pelatihan kerja sangat beragam, tergantung pada jenis program pelatihan yang mereka ikuti. Pelatihan kerja bertujuan untuk mempersiapkan peserta agar dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan kompetitif di dunia kerja. Hanya saja untuk lapangan pekerjaannya yang masih kurang saat ini dan para alumni kebanyakan tidak mengembangkan keterampilan kembali.

b. Persaingan

Persaingan adalah suatu kondisi di mana dua pihak atau lebih berusaha untuk mencapai tujuan yang sama atau memperoleh keuntungan yang terbatas, dengan masing-masing pihak berusaha untuk lebih unggul daripada yang lain. Persaingan dapat terjadi dalam berbagai konteks, baik itu dalam dunia bisnis, sosial, olahraga, maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa persaingan pelatihan kerja sudah efektif yang mana program pelatihan yang berkualitas sering kali

memiliki jumlah kursi yang terbatas. Oleh karena itu, peserta yang ingin mengikuti program ini harus bersaing untuk mendapatkan tempat. Hal ini bisa melibatkan seleksi berdasarkan kriteria tertentu, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, atau motivasi untuk mengikuti pelatihan.

5. Pencarian Sumber Daya

Pencarian sumber daya adalah proses untuk menemukan, memperoleh, atau mengidentifikasi berbagai sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan suatu tugas. Sumber daya ini dapat berupa berbagai hal, seperti tenaga kerja, bahan baku, modal, teknologi, informasi, atau bahkan waktu. Pencarian sumber daya biasanya dilakukan oleh individu, organisasi, atau perusahaan untuk mendukung kelangsungan operasional, pengembangan, atau pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

a. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Tujuan dari pelatihan adalah untuk mengembangkan kompetensi individu atau kelompok agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan dapat berupa pengajaran, pengalaman praktis, atau kombinasi dari keduanya, yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja belum efektif yang mana kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, dimana kejuruan Plate Welder SMAW 4G dan kejuruan operator komputer terkendala pada keterbatasannya alat yang digunakan sehingga membatasi pengetahuan pelatihan pada kejuruan tersebut dan memakan waktu yang lama untuk pelatihan yang dilakukan.

b. Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan interaksi antara peserta didik dan pengajar atau sumber belajar untuk mencapai tujuan pendidikan atau penguasaan pengetahuan dan keterampilan tertentu. Proses ini mencakup berbagai langkah, mulai dari penyampaian materi hingga penerapan pengetahuan yang telah dipelajari dalam kehidupan nyata.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran kurang efektif yang mana masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat, hanya ingin uang sakunya saja, selain itu ada juga yang hanya ingin mendapatkan sertifikatnya saja, fasilitas- fasilitas gratis lainnya dan ada juga yang hanya ingin mengisi waktu luang untuk mengisi kegiatan, serta lebih memprioritaskan kesibukan di luar pelatihan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan

Dalam melakukan sebuah penelitian tentunya ada hal-hal yang mendukung hasil penelitian tersebut dan juga faktor pendukung peningkatan pasti mendapatkan suatu hambatan atau kendala. Berikut ini diuraikan lebih lanjut mengenai hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan.

Berikut Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan:

1. Faktor Pendorong

Faktor pendorong dalam efektivitas mengacu pada elemen-elemen yang mendukung dan berkontribusi pada keberhasilan suatu program, faktor-faktor ini memiliki pengaruh positif dan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

a. Terpenuhinya Siswa pada Setiap Jurusan

Dalam jumlah pelatihan pada jurusan sudah terpenuhi, dimana baik dari segi keinginan masyarakat maupun dari segi manfaat sangat membantu masyarakat untuk lebih dapat berkreasi dalam pengetahuan yang didapatkan, hal ini terlihat dari jumlah peserta yang memasuki setiap jurusan sangat melebihi dari yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa jumlah pelatihan sudah efektif yang mana jumlah pelatihan dimana dalam pelatihan TIK, Menjahit maupun las sudah terpenuhi dalam pelaksanaan program yang dilakukan.

b. Pelatihan Dapat Mengembangkan Keterampilan Baru

Pelatihan kerja meningkatkan kualifikasi peserta, menjadikan mereka lebih kompetitif dalam pasar tenaga kerja. Peserta yang menyelesaikan pelatihan dengan baik sering kali memiliki peluang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan atau promosi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa hasil dari pelatihan kerja sudah efektif yang mana peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada, yang relevan dengan pekerjaan atau industri tertentu. Ini mencakup keterampilan teknis (misalnya, penggunaan perangkat lunak tertentu, pemrograman) dan keterampilan non-teknis.

c. Pelatihan Kerja yang Bertujuan Meningkatkan Individu

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis peserta agar mereka lebih siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Keterampilan ini bisa mencakup penggunaan perangkat lunak tertentu, keterampilan komunikasi, manajemen waktu, hingga kemampuan teknis di bidang tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan kerja sudah efektif yang mana pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan keterampilan yang lebih baik, pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam efektivitas mengacu pada elemen-elemen yang menghalangi atau menghambat keberhasilan suatu program, faktor-faktor ini memiliki pengaruh negatif dan menghambat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah penelitian tentunya ada hal-hal yang mendukung dan juga faktor penghambat dari Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan

a. Kurangnya Instruktur Kejuruan

Kurangnya sumber daya manusia atau instruktur sehingga karya yang dihasilkan menjadi kurang maksimal, yang mana pada instruktur yang menjabat sebagai ASN hanya 5 orang dan pegawai kontrak hanya 1 orang, sehingga dalam pelaksanaan pada program pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam pelaksanaannya. Tentu hal ini sangat

berpengaruh dalam menjalankan sebuah program pelatihan kerja, jika Instruktur Kejuruan kurang, maka itu akan memberikan pengaruh penghambat terhadap program yang dijalankan jadi kurang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan kerja tidak efektif yang mana instruktur yang menjabat sebagai ASN hanya 5 orang dan pegawai kontrak hanya 1 orang, sehingga dalam pelaksanaan pada program pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam pelaksanaannya.

b. Kurangnya Keseriusan Siswa Pelatihan Kerja

Dalam adaptasi pesereta pelatihan kerja kurang efektif dimana instruktur yang terbatas, ada kemungkinan materi pelatihan tidak dapat disampaikan dengan cara yang merata kepada semua peserta. Beberapa peserta mungkin mendapatkan lebih banyak informasi dan perhatian, sementara yang lainnya kurang mendapat kesempatan untuk menguasai materi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa adaptasi pelatihan kerja kurang efektif yang mana masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat, hanya ingin uang sakunya saja, selain itu ada juga yang hanya ingin mendapatkan sertifikatnya saja, fasilitas- fasilitas gratis lainnya dan ada juga yang hanya ingin mengisi waktu luang untuk mengisi kegiatan, serta lebih memprioritaskan kesibukan di luar pelatihan.

c. Kurangnya Anggaran

Kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, dimana kejuruan Plate Welder SMAW 4G dan kejuruan operator komputer terkendala pada keterbatasannya alat yang digunakan sehingga membatasi pengetahuan pelatihan pada kejuruan tersebut dan memakan waktu yang lama untuk pelatihan yang dilakukan, hal ini dapat menjadi penghambat dalam proses keberhasilan program.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja belum efektif yang mana kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, dimana kejuruan Plate Welder SMAW 4G dan kejuruan operator komputer terkendala pada keterbatasannya alat yang digunakan sehingga membatasi pengetahuan pelatihan pada kejuruan tersebut dan memakan waktu yang lama untuk pelatihan yang dilakukan.

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan penelitian tentang Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan, yang telah peneliti lakukan setidaknya dapat disimpulkan yaitu: Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan kurang efektif hal ini dapat dilihat dari indikator: *Pertama*, instruktur pelatihan kerja tidak efektif yang mana instruktur yang menjabat sebagai ASN hanya 5 orang dan pegawai kontrak hanya 1 orang, sehingga dalam pelaksanaan pada program pelatihan kerja yang dilakukan belum efektif dalam pelaksanaannya. *Kedua*, adaptasi pelatihan kerja kurang efektif yang mana masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir, datang terlambat. *Ketiga*, pelatihan kerja belum efektif yang mana kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada setiap kejuruan, dimana kejuruan Plate Welder SMAW 4G dan kejuruan operator komputer terkendala pada keterbatasannya alat yang digunakan sehingga membatasi pengetahuan pelatihan pada kejuruan tersebut dan memakan



waktu yang lama untuk pelatihan yang dilakukan. *Keempat*, proses pembelajaran kurang efektif yang mana masih banyak peserta yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan seperti jarang hadir. *Kelima*, keterampilan pelatihan kerja kurang efektif yang mana peserta pelatihan kerja sangat beragam, tergantung pada jenis program pelatihan yang mereka ikuti. Hanya saja untuk lapangan pekerjaannya yang masih kurang saat ini dan para alumni kebanyakan tidak mengembangkan keterampilan kembali. Sedangkan indikator yang sudah efektif dapat dilihat dari indikator: *Pertama*, jumlah pelatihan sudah efektif dimana dalam jumlah pelatihan secara kurikulum pertemuan yang dilakukan 34 hari dari pelatihan TIK, Menjahit, wilder, desain grafis maupun las sudah terpenuhi dalam pelaksanaan program yang dilakukan. *Kedua*, hasil dari pelatihan kerja sudah efektif yang mana peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada, yang relevan dengan pekerjaan atau industri tertentu. Ini mencakup keterampilan teknis (misalnya, penggunaan perangkat lunak tertentu, pemrograman) dan keterampilan non-teknis. *Ketiga*, tujuan pelatihan kerja sudah efektif yang mana pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. *Keempat*, keberhasilan pelatihan kerja sudah efektif yang mana UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan BLK sering kali bergantung pada kemitraan yang kuat dengan dunia industri. *Kelima*, persaingan pelatihan kerja sudah efektif yang mana program pelatihan yang berkualitas sering kali memiliki jumlah kursi yang terbatas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPT. Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan terbagi dua, yaitu: faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorongnya ialah terpenuhinya siswa pada setiap jurusan, pelatihan dapat mengembangkan keterampilan baru dan pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan individu. Sedangkan faktor penghambatnya ialah kurangnya instruktur kejuruan, kurangnya keseriusan siswa pelatihan kerja dan kurangnya anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B. Susanto. 2011. *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Strategic Manajemen dalam CSR*. Esensi. Jakarta.
- Anonim, Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Retribusi Pelayanan Pasar.
- Aria dan Atik. 2018. *Tata Kelola Administrasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Di PT.BAM Kabupaten Tegal*. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Meda (Juripol). Vol.1 Nomor Februari 2018, p-ISSN:2599-1779. e-ISSN:2599-1787.
- Candra, Muhammad Adhif Alfi dan Susi Sulandari. 2017. *Efektivitas Program Pelatihan Dalam Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*. Jurnal Universitas Diponegoro. Vol. 6 No. 3.
- Dadiyanoor, 2024. *Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Jurnal Kebijakan Publik. Vol. 1 No. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik Amuntai.
- Firmansyah, 2020. *Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Gaspersz, Vincent, 2017. *“Metode Analisis Untuk Peningkatan Kualitas”*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gronroos, C. 2016. *Service Management and Marketing: A Customer Relationship Management Approach*. Chishester: Jhon Wiley and Sond, Ltd.



- Harbani, Pasolong. 2018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hayat, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik.*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Hetzer, E. 2012. *Central and Regional Government*, Jakarta: Gramedia.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. 2016. *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Kumorotomo. 2015. *Akuntabilitas Birokrasi Publik, Sketsa Pada Masa Transisi, Magister Administrasi Publik (MAP) dan Pustaka Pelajar*, Yogyakarta,
- Mulyawan, Rahman. 2016. *Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Bandung: Unpad Press.
- Miles, Huberman dan Saldana, 2014. *Qualitative Data Analysis A Methode Sourcebook*. Publications
- Pasolong 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media
- P. Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, M Richard. 2017. *Efektivitas Organisasi Perusahaan (Cetakan ke 4)*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tjiptono Fandy. 2017. *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta.
- Tim Penyusun, 2024. *Pedoman Penyusun dan Penulisan Skripsi Sarjana Strata 1 (S1)*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.