

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
PESERTA UPT BLK KABUPATEN
TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menempuh
Gelar Sarjana Administrasi Publik (S-1)

Disusun Oleh:
Salma Neta Putri Nugroho
(22101091056)



**UNIVERSITAS ISLAM TULUNGAGUNG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI PROGRAM
STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

2025



RINGKASAN

Riset ini merupakan riset yang menggambarkan pelaksanaan efektivitas implementasi program peningkatan kompetensi peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung. Adapun tujuan dari riset ini adalah: pertama, untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis bagaimana efektivitas peningkatan kualitas peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung. Kedua, untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis hambatan serta tantangan dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi di UPT BLK. Ketiga, untuk menganalisis dampak dari program pelatihan terhadap kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja.

Metode yang digunakan dalam riset ini ialah metode kualitatif dengan tipe riset deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dikembangkan melalui interaksi langsung pengkaji dengan informan kunci, seperti kepala UPT BLK, instruktur pelatihan, staf, serta peserta dan alumni pelatihan.

Hasil riset menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan di UPT BLK Tulungagung sudah berjalan cukup baik, namun belum maksimal. Berdasarkan teori efektivitas menurut Sondang P. Siagian, pelaksanaan program pelatihan menunjukkan pencapaian dalam hal tujuan pelatihan, efisiensi sumber daya, serta sistem pengawasan. Namun, pelaksanaan program masih mengalami kendala dalam hal keterbatasan waktu pelatihan, sarana dan prasarana yang belum memadai, serta penyampaian materi yang kurang efektif. Meskipun demikian, terdapat faktor pendukung seperti adanya instruktur profesional, antusiasme peserta, dan upaya dari pihak BLK dalam melakukan pembaruan pelatihan. Sementara itu, faktor penghambat utama adalah ketergantungan pada anggaran pemerintah, fasilitas yang belum ramah disabilitas, serta kurangnya kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam manajemen pelatihan, peningkatan sarana prasarana, dan penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja guna meningkatkan efektivitas dan daya saing lulusan pelatihan UPT BLK Kabupaten Tulungagung.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Kompetensi Tenaga Kerja

SUMMARY

This study aims to describe the implementation effectiveness of the competency improvement program for trainees at the UPTD Vocational Training Center (BLK) of Tulungagung Regency. The objectives of this research are: first, to identify, describe, and analyze the effectiveness of improving the quality of trainees at UPT BLK Tulungagung; second, to identify, describe, and analyze the obstacles and challenges in implementing the competency enhancement program; and third, to analyze the impact of the training program on the participants' readiness to enter the workforce.

The method used in this study is a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation, developed through direct interaction between the researcher and key informants, such as the head of UPT BLK, training instructors, staff, as well as training participants and alumni.

The results of the study show that the effectiveness of the training implementation at UPT BLK Tulungagung has been fairly good but not yet optimal. According to the theory of effectiveness by Sondang P. Siagian, the implementation of the training program demonstrates achievements in terms of program objectives, resource efficiency, and monitoring systems. However, the program still faces challenges, such as limited training duration, inadequate facilities and infrastructure, and less effective delivery of training materials. Nevertheless, there are supporting factors such as the presence of professional instructors, participant enthusiasm, and efforts by the BLK to update the training programs. The main inhibiting factors include dependence on government funding, lack of disability-friendly facilities, and insufficient alignment between training materials and industry needs. Therefore, there is a need for improvements in training management, enhancement of facilities and infrastructure, and adjustment of training content to better align with labor market demands to increase the effectiveness and competitiveness of UPT BLK Tulungagung graduates.

Keywords: Effectiveness, Job Training, Workforce Competency

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan daerah maupun nasional. Kualitas SDM yang baik akan mendorong terciptanya inovasi, produktivitas, serta daya saing bangsa di tingkat global. Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang sangat besar perlu berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan persaingan kerja yang semakin ketat. Tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, potensi besar jumlah penduduk justru dapat menjadi beban karena berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran (Kemnaker, 2023).

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, dan hal ini berdampak langsung pada bertambahnya jumlah angkatan kerja yang harus diserap pasar kerja. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia pada pertengahan tahun 2023 mencapai 278,7 juta jiwa dengan laju pertumbuhan sekitar 1,05 persen dibandingkan tahun 2022. Peningkatan populasi ini menambah tekanan terhadap penyediaan lapangan pekerjaan. Jika lapangan kerja yang tersedia tidak mencukupi, maka akan terjadi peningkatan jumlah pengangguran yang berimplikasi pada masalah sosial dan ekonomi masyarakat (BPS, 2023).

Selain jumlah, kualitas tenaga kerja Indonesia juga masih menjadi persoalan serius. Banyak lulusan pendidikan formal yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga menimbulkan kesenjangan keterampilan. Fenomena mismatch ini mengakibatkan banyak lulusan bekerja di sektor informal atau menganggur karena kompetensinya tidak relevan dengan permintaan pasar kerja. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang mampu menyiapkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri (World Bank, 2023).

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi salah satu indikator penting dalam melihat sejauh mana penyerapan tenaga kerja di suatu daerah. Berdasarkan data terbaru, angka TPT di Indonesia masih berada di atas lima persen pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa jutaan tenaga kerja masih belum mendapatkan pekerjaan. Jika tidak segera ditangani, pengangguran dapat memicu berbagai masalah, seperti meningkatnya angka kemiskinan, kriminalitas, serta melemahnya daya beli masyarakat (BPS, 2024).

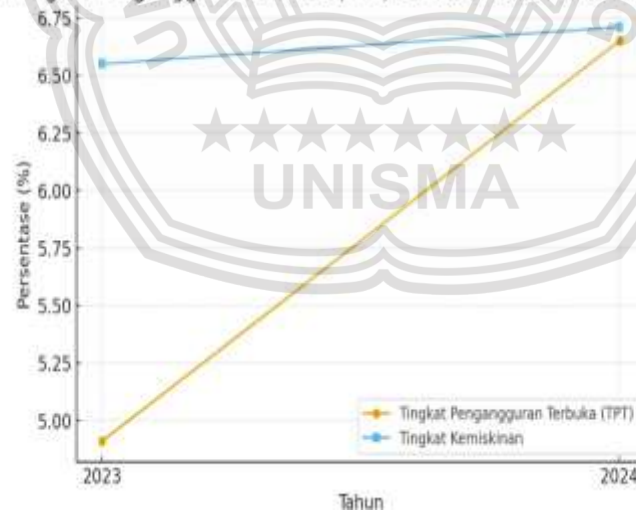
Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu wilayah dengan jumlah penduduk yang besar juga menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang cukup serius. Meskipun sektor industri dan perdagangan cukup berkembang, tetapi angka pengangguran masih didominasi oleh lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK). Padahal lulusan SMK seharusnya disiapkan untuk langsung bekerja, namun banyak yang tidak terserap di pasar kerja karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan standar industri. Hal ini memperlihatkan

perlunya pelatihan tambahan melalui lembaga vokasi (BPS Jawa Timur, 2024).

Kabupaten Tulungagung sebagai bagian dari Provinsi Jawa Timur juga tidak lepas dari permasalahan pengangguran. Data terbaru menunjukkan bahwa TPT di Tulungagung pada tahun 2024 mencapai 6,65 persen, meningkat 1,74 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Angka ini cukup tinggi dan memberikan dampak pada meningkatnya jumlah penduduk miskin yang tercatat sebesar 6,71 persen. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, serta kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri (BPS Tulungagung, 2024).

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka 2023-2024

Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Kemiskinan di Tulungagung (2023-2024)



Sumber: BPS Tulungagung, 2024

Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai salah satu solusi untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan melalui peningkatan kompetensi masyarakat. BLK berfungsi sebagai lembaga pelatihan vokasi yang memberikan keterampilan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Program pelatihan yang dijalankan biasanya mencakup berbagai bidang, seperti tata rias, menjahit, otomotif, komputer, dan teknik listrik. Dengan adanya BLK, diharapkan masyarakat dapat memperoleh keterampilan baru yang relevan dan meningkatkan peluang kerja mereka (Kemnaker, 2023).

UPT BLK Tulungagung yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur memiliki peran strategis dalam mengurangi angka pengangguran di daerah. BLK ini menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan sesuai bidang kejuruan yang diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta. Dengan pendekatan berbasis kompetensi, peserta dilatih agar siap menghadapi tuntutan dunia kerja maupun berwirausaha secara mandiri. Keberadaan BLK menjadi penting, terutama bagi masyarakat yang tidak memiliki kesempatan menempuh pendidikan tinggi (Disnakertrans Jatim, 2023).

Namun demikian, efektivitas program pelatihan di BLK masih menghadapi sejumlah tantangan. Fasilitas pelatihan di beberapa jurusan masih terbatas, sehingga tidak dapat menampung jumlah peserta yang besar. Selain itu, materi pelatihan terkadang belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri terkini. Keterbatasan anggaran juga menjadi kendala yang membuat jumlah program pelatihan

yang diselenggarakan tidak optimal (Hakim dkk., 2024).

Kendala lain yang dihadapi UPT BLK Tulungagung adalah kurangnya inklusivitas bagi penyandang disabilitas. Fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya ramah disabilitas sehingga menghambat partisipasi mereka dalam program pelatihan. Padahal, kelompok disabilitas juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan akses pendidikan dan pelatihan kerja. Keterbatasan ini membuat efektivitas program pelatihan masih belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat (Kompas, 2024).

Selain itu, keterkaitan antara program pelatihan dengan dunia industri juga masih perlu diperkuat. Banyak peserta pelatihan yang mengaku kesulitan dalam mencari pekerjaan setelah menyelesaikan program di BLK karena keterampilan yang diperoleh belum sesuai dengan standar industri. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan penyelarasan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Kolaborasi antara BLK dengan perusahaan menjadi salah satu langkah yang dapat diambil agar lulusan pelatihan lebih mudah terserap di dunia kerja (Tempo, 2024).

Di sisi lain, BLK juga memiliki potensi besar dalam mendorong tumbuhnya wirausaha baru. Banyak peserta pelatihan yang sebenarnya memiliki keinginan untuk membuka usaha mandiri setelah menyelesaikan program. Namun, keterbatasan modal dan pendampingan pasca-pelatihan sering menjadi kendala utama. Jika aspek pendampingan dan pembiayaan dapat diperkuat, maka BLK tidak hanya mencetak tenaga kerja siap pakai tetapi juga wirausaha baru yang mampu menciptakan lapangan kerja

(Republika, 2024).

Keberadaan UPT BLK Tulungagung sejauh ini telah memberikan manfaat, namun evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan tetap perlu dilakukan. Hal ini karena peningkatan jumlah peserta pelatihan tidak selalu sejalan dengan peningkatan kompetensi yang signifikan. Ada sebagian peserta yang mengaku masih kesulitan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh setelah kembali ke masyarakat. Evaluasi menjadi penting untuk memastikan program pelatihan tidak hanya berjalan formalitas, tetapi benar-benar memberikan dampak nyata (Hakim dkk., 2024).

Selain faktor internal BLK, dukungan dari pemerintah daerah juga sangat menentukan keberhasilan program pelatihan. Pemerintah daerah memiliki peran dalam menyediakan anggaran, sarana, serta jaringan kerja sama dengan perusahaan. Tanpa adanya sinergi antara BLK dengan pemerintah daerah, maka program pelatihan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya dukungan penuh, program pelatihan dapat diperluas jangkauannya dan memberikan manfaat lebih besar bagi masyarakat (Disnakertrans Jatim, 2023).

Perkembangan teknologi dan digitalisasi juga menjadi tantangan sekaligus peluang bagi BLK. Di era revolusi industri 4.0, kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan digital semakin meningkat. BLK dituntut untuk dapat menyesuaikan program pelatihannya agar relevan dengan perkembangan teknologi tersebut. Jika tidak, maka lulusan pelatihan akan tertinggal dan tidak mampu bersaing di pasar kerja modern. Oleh karena itu,

transformasi digital dalam kurikulum pelatihan menjadi sangat mendesak (Kemnaker, 2023).

Dari sisi masyarakat, animo untuk mengikuti pelatihan di BLK cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat menyadari pentingnya memiliki keterampilan tambahan untuk meningkatkan peluang kerja. Namun, tingginya minat ini sering tidak diimbangi dengan kapasitas daya tampung BLK. Banyak calon peserta yang akhirnya tidak dapat mengikuti pelatihan karena keterbatasan fasilitas dan kuota. Kondisi ini memperlihatkan perlunya perluasan kapasitas BLK agar mampu menampung lebih banyak peserta (Kompas, 2024).

Jika dilihat dari keberlanjutan program, BLK seharusnya tidak hanya berfokus pada pelatihan jangka pendek. Diperlukan strategi jangka panjang yang melibatkan monitoring dan pendampingan alumni pelatihan. Dengan cara ini, BLK dapat mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan mampu menerapkan keterampilannya di dunia kerja atau usaha mandiri. Pendekatan berkelanjutan ini juga dapat memperbaiki kelemahan program dan meningkatkan efektivitas di masa mendatang (Tempo, 2024).

Efektivitas program pelatihan juga dapat dilihat dari sejauh mana peserta mampu memperoleh pekerjaan setelah lulus. Jika sebagian besar lulusan pelatihan dapat langsung bekerja atau membuka usaha, maka program tersebut dapat dikatakan berhasil. Namun, jika banyak lulusan yang masih menganggur, maka ada yang perlu dievaluasi dari sisi kurikulum, metode pelatihan, maupun kerja sama dengan industri. Oleh karena itu, indikator

keberhasilan harus jelas agar program pelatihan lebih terukur (Republika, 2024).

Dalam konteks pembangunan daerah, UPT BLK Tulungagung memiliki peran strategis untuk mengurangi ketimpangan ekonomi. Dengan memberikan pelatihan gratis atau berbiaya rendah, BLK membantu masyarakat dari golongan ekonomi lemah untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan individu, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Dengan semakin banyak masyarakat yang berkompeten, maka daya saing daerah pun meningkat (BPS Tulungagung, 2024).

Peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui BLK juga berkontribusi terhadap penurunan tingkat kemiskinan. Masyarakat yang memiliki keterampilan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan layak. Selain itu, mereka juga memiliki peluang untuk membuka usaha mandiri yang dapat menyerap tenaga kerja lain. Dengan demikian, program pelatihan di BLK menjadi instrumen penting dalam pengentasan kemiskinan di tingkat daerah (Kemnaker, 2023).

Keterlibatan sektor swasta juga sangat diperlukan dalam meningkatkan efektivitas pelatihan di BLK. Perusahaan dapat memberikan masukan terkait keterampilan yang dibutuhkan sehingga kurikulum pelatihan lebih relevan. Selain itu, kerja sama dengan dunia usaha dapat membuka peluang magang dan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Dengan adanya keterkaitan langsung dengan industri, maka program pelatihan akan lebih berdampak

nyata (Kompas, 2024).

Dukungan teknologi informasi juga dapat dimanfaatkan untuk memperluas jangkauan pelatihan. BLK dapat mengembangkan program pelatihan berbasis daring yang memungkinkan masyarakat mengikuti pelatihan tanpa harus datang langsung. Inovasi ini akan sangat membantu terutama bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil. Dengan digitalisasi, akses terhadap pelatihan menjadi lebih inklusif dan merata (Tempo, 2024).

Secara keseluruhan, efektivitas program pelatihan di UPT BLK Tulungagung menjadi isu penting yang perlu diteliti lebih mendalam. Permasalahan pengangguran dan kemiskinan yang masih tinggi di daerah ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. Riset mengenai efektivitas program pelatihan akan memberikan gambaran sejauh mana pelatihan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi peserta. Hasil riset ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program pelatihan di masa depan (Hakim dkk., 2024).

Berdasarkan uraian di atas, riset mengenai efektivitas program pelatihan di UPT BLK Tulungagung sangat relevan untuk dilakukan. Riset ini penting untuk menilai sejauh mana program pelatihan dapat meningkatkan kompetensi SDM, mengurangi angka pengangguran, dan mendorong kemandirian masyarakat melalui wirausaha. Dengan adanya riset ini, diharapkan peran BLK semakin maksimal dalam mendukung pembangunan

daerah, sekaligus menjadi solusi dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era modern (Disnakertrans Jatim, 2023).

B. Rumusan Masalah

Kajian yang dilaksanakan ini bertujuan untuk menelaah serta memahami riset tersebut. Oleh sebab itu, dalam merancang suatu desain riset perlu ditetapkan terlebih dahulu suatu perumusan permasalahan. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang sebelumnya, maka perumusan persoalan yang disusun oleh pengkaji adalah:

1. Bagaimana efektivitas peningkatan kualitas peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung?
2. Tantangan apa saja yang dihadapi UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan?
3. Bagaimana dampak peningkatan kualitas peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sasaran yang hendak diraih sejalan dengan perumusan persoalan tersebut, yakni:

1. Untuk mendeskripsikan efektivitas peningkatan kualitas peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan.
3. Untuk mendeskripsikan dampak peningkatan upaya dalam

peningkatan peserta pelatihan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam pengembangan ilmu administrasi khususnya dalam bidang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi UPT BLK Tulungagung

Memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan serta penguatan kerjasama dengan dunia kerja agar pelatihan lebih tepat sasaran dan berdampak.

- b. Bagi Peserta Pelatihan

Membantu peserta dalam meningkatkan kompetensi, memperoleh sertifikasi yang diakui, serta mempermudah akses informasi pelatihan guna meningkatkan daya saing di dunia kerja.



BAB 7

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan mengenai peningkatan kualitas peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas Peningkatan Kualitas Peserta Pelatihan di UPT BLK Tulungagung

a. Pencapaian Tujuan Program

Program pelatihan di UPT BLK Tulungagung telah berhasil mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan keterampilan dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja. Mayoritas peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri dan aplikatif di lapangan kerja. Beberapa alumni telah bekerja sesuai kejuruan, dan sebagian lainnya memulai usaha sendiri.

b. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pelatihan dilaksanakan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti instruktur berpengalaman, ruang pelatihan



yang memadai, serta pengelolaan waktu yang baik. Namun, efisiensi ini masih dapat ditingkatkan, terutama dalam pemanfaatan alat praktik secara maksimal dan pemerataan kejuruan.

c. Sistem Pemeliharaan dan Pengawasan Program

Monitoring pelatihan dilakukan secara berkala melalui absensi, evaluasi praktik, dan penilaian akhir. Namun, sistem pengawasan belum terstruktur secara menyeluruh, khususnya dalam hal pelibatan alumni dan evaluasi pasca pelatihan. Pemeliharaan alat praktik juga masih belum dilakukan secara rutin dan sistematis.

2. Tantangan yang Dihadapi UPT BLK Tulungagung dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan

a. Keterbatasan Anggaran Dana

Anggaran yang tersedia masih terbatas sehingga berdampak pada frekuensi pelatihan, jumlah peserta, dan pengadaan alat praktik baru.

b. Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai

Beberapa kejuruan masih kekurangan alat pelatihan atau menggunakan alat yang sudah tidak relevan dengan kebutuhan industri terkini.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Instruktur yang tersedia belum merata kualitas dan keahliannya pada seluruh kejuruan. Sebagian masih merangkap tugas atau belum mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi terbaru.

d. Proses Pelatihan



Proses pelatihan masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya berbasis praktik langsung. Selain itu, latar belakang peserta yang beragam menyebabkan kecepatan penyerapan materi tidak seragam.

3. Dampak Peningkatan Kualitas Peserta Pelatihan dalam Memasuki Dunia Kerja

a. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Kerja

Pelatihan memberikan dampak positif pada keterampilan teknis peserta, sesuai bidang pelatihan yang diikuti, seperti menjahit, otomotif, komputer, dan lainnya.

b. Kesiapan Mental dan Profesionalisme Kerja

Peserta menunjukkan peningkatan dalam aspek disiplin, kepercayaan diri, dan etika kerja, yang mencerminkan kesiapan mental dan sikap profesional dalam menghadapi dunia kerja.

c. Peluang Kerja dan Wirausaha

Sebagian besar alumni telah terserap di dunia kerja atau membuka usaha mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap penurunan angka pengangguran dan peningkatan kemandirian ekonomi peserta.

B. Saran

1. Untuk UPT BLK Tulungagung

a. Pengembangan Proses Pelatihan yang Adaptif:

Diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap desain pelatihan, terutama pada



metode pembelajaran dan durasi pelatihan yang masih kurang proporsional terhadap materi praktik. BLK diharapkan dapat mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dan berorientasi pada kebutuhan peserta.

b. Pemutakhiran Sarana-Prasarana dan Fasilitas Inklusif:

UPT BLK perlu melakukan pemutakhiran fasilitas praktik agar lebih sesuai dengan teknologi terkini di industri. Perlu juga penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas guna mewujudkan pelatihan yang inklusif dan berkeadilan sosial.

c. Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Pendekatan Pembelajaran:

BLK sebaiknya melaksanakan pelatihan berkala bagi para instruktur agar metode pengajaran mereka selaras dengan standar industri. Penguatan aspek soft skills dan kedisiplinan peserta juga penting agar lulusan tidak hanya terampil tetapi juga profesional.

2. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Instansi Terkait

a. Peningkatan Dukungan Anggaran dan Program Keberlanjutan:

Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja diharapkan memberikan dukungan anggaran yang memadai untuk pengadaan alat pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM di BLK. Selain itu, dibutuhkan program lanjutan pascapelatihan seperti inkubasi wirausaha dan pelatihan lanjutan berbasis kebutuhan industri.

b. Integrasi Penempatan Kerja dan Jejaring Dunia Usaha:

Dinas perlu memfasilitasi kerja sama antara UPT BLK dan pelaku industri



untuk membuka peluang magang, penyaluran kerja, dan perekrutan langsung bagi alumni pelatihan. Kemitraan ini dapat memperkecil gap antara kompetensi peserta dengan kebutuhan riil dunia kerja.

c. Sistem Evaluasi dan Monitoring Terpadu:

Disarankan agar Dinas memiliki sistem evaluasi yang mengukur efektivitas pelatihan secara berkala, baik dari sisi proses, output, maupun dampaknya terhadap ketenagakerjaan. Monitoring alumni juga perlu dilakukan untuk menilai keberhasilan jangka panjang program pelatihan.

3. Untuk Pengkaji Selanjutnya

a. Perluasan Fokus Penelitian:

Riset selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam keterkaitan antara pelatihan BLK dan keberhasilan ekonomi peserta pascapelatihan, baik dalam konteks penyerapan kerja maupun wirausaha mandiri.

b. Pendekatan Kuantitatif dan Komparatif:

Untuk memperkaya data, riset lanjutan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran (mixed method) yang memungkinkan pengukuran tingkat efektivitas pelatihan secara numerik. Selain itu, perbandingan antara beberapa BLK di daerah berbeda dapat memberikan perspektif yang lebih luas.

c. Analisis Dampak Jangka Panjang:

Riset lanjutan juga perlu mengkaji dampak jangka panjang pelatihan, termasuk keberlanjutan usaha alumni dan perubahan kondisi sosial

ekonomi setelah mengikuti pelatihan. Hal ini penting untuk menilai kontribusi nyata BLK terhadap pembangunan SDM lokal secara menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afifudin, S. A., & Si, M. (2012). Pengantar Administrasi Pembangunan. *Konsep, Teori dan Implekasinya di Era Reformasi*, Alfabeta, Bandung.
- Agus Ria Kumara. (2018). Buku Ajar Riset Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Aliwar. (2014). Buku Ajar Statistika Dasar. Bandung: Alfabeta.
- Asir, Muhammad. (2022). E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV Sah Media.
- Bormasa, M. F. (2022). KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA. CV. PENA PERSADA.
- Marnis, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Moleong, L. J. (2011). Metodologi Riset Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, A. (2021). Implementasi Kebijakan Publik: Teori dan Praktik di Indonesia. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyadi. (2016). Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2003). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2002). Teori Produktivitas dan Pengukuran Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subarsono, A. G. (2005). Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). Metode Riset Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Azzahra, S. F., dkk. (2024). Dampak pengangguran terhadap stabilitas sosial dan perekonomian Indonesia. *Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(4), 220–233.

Desrinelti, dkk. (2021). *Kebijakan publik: Konsep pelaksanaan*.

Hadi, U., & Nugroho, K. S. (t.t.). *Determinan tingkat pengangguran terbuka dan upah minimum terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten Tulungagung*.

Hakim, A. N., Santoso, B., & Wibowo, C. (2024). Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan keterampilan kerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1), 22–35.

Almasri. (t.t.). *Manajemen sumber daya manusia: Implementasi dalam pendidikan Islam*.

Imron, F. R. (t.t.). *Optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam memasuki dunia kerja (Studi pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)*.

Novita, P. A. (t.t.). *Strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal*.

Setiawan, I. (2022). *Implementasi program Balai Latihan Kerja (BLK) dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal)*.

Hakim, N., dkk. (t.t.). Evaluasi kesesuaian program pelatihan pada UPT BLK Tulungagung. *Publicina*, 17(2).

Putri, M. P., dkk. (t.t.). Efektivitas program pengembangan sumber daya manusia oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan SDM (Studi kasus di Balai Latihan Kerja Pulosari Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1).

Sartina, R. O. (2021). *Analisis peran orang tua dalam mengatasi perilaku sibling rivalry anak usia dini (Studi kasus di Gampong Rukoh Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh)* [Skripsi, Universitas Bina Bangsa Getsempena].

Website:

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2023*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/18018f9896f09f03580a614b/statistik-indonesia-2023.html>

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2024/05/08/0fddda6f43f2e53e8f98dfd/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-februari-2024.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Jawa Timur Februari 2024*. BPS Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/publication/2024/05/07/7f88aaed0f2b4b6f11f5a4a3/keadaan-ketenagakerjaan-jawa-timur-februari-2024.html>

Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung. (2024). *Profil ketenagakerjaan Kabupaten Tulungagung Februari 2024*. BPS Kabupaten Tulungagung. <https://tulungagungkab.bps.go.id/publication.html>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan tahunan Kementerian Ketenagakerjaan 2023*. Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://kemnaker.go.id>

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. (2023). *Program dan kegiatan Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur*. Disnakertrans Jatim.
<https://disnakertrans.jatimprov.go.id>

Kompasiana. (2021, September 5). Tantangan menjadi BLK inklusif untuk kesetaraan bagi penyandang disabilitas. *Kompasiana*.
<https://www.kompasiana.com/berton09513/61336daf31a28747b41459f2/tantangan-menjadi-blk-inklusif-untuk-kesetaraan-bagi-penyandang-disabilitas>

Republika. (2024, Juni 12). BLK dorong lahirnya wirausaha baru. *Republika Online*. <https://www.republika.co.id/berita/s14dfv423/blk-dorong-lahirnya-wirausaha-baru>

Tempo. (2024, Juli 20). Tantangan digitalisasi BLK di era industri 4.0. *Tempo.co*. <https://nasional.tempo.co/read/1903219/tantangan-digitalisasi-blk-di-era-industri-4-0>

World Bank. (2023). *Indonesia skills report: Addressing the mismatch*. World Bank Group.
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/123456789/indonesia-skills-report-addressing-the-mismatch>