

**OPTIMALISASI FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KABUPATEN BALANGAN DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI MASYARAKAT**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyusun Skripsi

Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH :

PUTRI ERLIANA

NPM : 2022545

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
AMUNTAI**

2026

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama

Nama : PUTRI ERLIANA
NPM : 2022545
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : OPTIMALISASI FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
KABUPATEN BALANGAN DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI MASYARAKAT

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan sepenuhnya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbing skripsi pada program studi administrasi publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

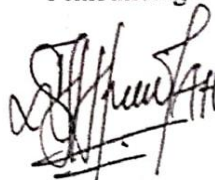
Amuntai, April 2026

Pembimbing 1



Siti Raudah, S.Sos, M.AP
NUPTK. 5733766667230302

Pembimbing 2



Sri Agusmila Aneta Herlinda, S.Pd, M.AP
NUPTK. 9149753655300033



Ketua Program Studi Administrasi Publik

Yusmad Baihaqi, S.Sos., M.A
NIK. 19921104 2015091 021

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat ”**.

Terwujudnya proposal skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP., CIQaR., CIQnR Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos., M.A Ketua Program Studi Administrasi Publik.
3. Ibu Siti Raudah, S.Sos, M.AP., CHCM, CELM pembimbing I proposal skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan lancar.
4. Ibu Sri Agusmila Aneta Herlinda, S.Pd, M. AP pembimbing II proposal skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan lancar.
5. Seluruh dosen beserta staf tata usaha beserta jajarannya yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
6. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah banyak memberikan dukungan motivasi serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

7. Seluruh pihak yang terkait dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis mengharapkan adanya pendapat, saran, serta bimbingan dari semua pihak, kiranya dapat memberikan masukan untuk pengembangan penulis selanjutnya.

Balangan , April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN	..ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang.....	8
B.Fokus Penelitian.....	14
C.Rumusan Masalah.....	14
D.Tujuan Penelitian	14
E.Manfaat Penelitian	15
 BAB II LANDASAN TEORI	
A.Hasil Penelitian Terdahulu	17
B.Tinjauan Teoritis	18
C.Kerangka Pemikiran	25
 BAB III METODE PENELITIAN	
A.Lokasi Penelitian	28
B.Pendekatan Penelitian	28
C.Tipe Penelitian	28
D.Data dan Sumber Data	29
E.Desain Operasional Penelitian	32
F.Teknik Pengumpulan Data	33
G.Teknik Analisis Data	36
H.Uji Kreadibilitas Data	38
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Skema Bantuan PKH	11
Tabel 3.1	Informan Penelitian	29
Tabel 3.2	Desain Operasional Penelitian.....	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	26
------------	--------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas utama dalam mendukung kemajuan suatu daerah maupun negara. Kualitas SDM yang kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi menjadi kunci dalam menghadapi tantangan globalisasi serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Namun demikian, permasalahan ketenagakerjaan seperti pengangguran, rendahnya keterampilan tenaga kerja, serta ketidaksesuaian antara kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja masih menjadi isu yang cukup serius di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Balangan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pembangunan daerah dan nasional. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, tuntutan terhadap tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan siap pakai menjadi semakin tinggi. Namun demikian, masih banyak masyarakat yang belum memiliki keterampilan yang memadai sehingga sulit bersaing di dunia kerja. Hal ini berdampak pada tingginya angka pengangguran dan rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi masyarakat. BLK bertugas memberikan pelatihan berbasis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang siap bekerja maupun

berwirausaha. Dengan adanya program pelatihan yang terarah dan berbasis kompetensi, BLK dapat menjadi solusi dalam mengurangi pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kabupaten Balangan sebagai salah satu daerah yang sedang berkembang juga menghadapi tantangan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Meskipun telah tersedia fasilitas Balai Latihan Kerja, pemanfaatan dan fungsinya belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat dengan kebutuhan dunia kerja, serta terbatasnya jumlah peserta pelatihan yang dapat dijangkau. Selain itu, faktor sarana dan prasarana, kualitas instruktur, serta relevansi program pelatihan dengan kebutuhan industri juga menjadi tantangan dalam optimalisasi fungsi BLK.

Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan dan regulasi yang mengatur tentang peningkatan kualitas tenaga kerja. Salah satu landasan hukum utama adalah **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Selain itu, dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional**, dijelaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih lanjut, pemerintah juga menetapkan standar penyelenggaraan pelatihan kerja melalui **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja (BLK)**, yang mengatur mengenai

sarana prasarana, program pelatihan, tenaga instruktur, serta sistem manajemen BLK agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, kebijakan lain seperti **Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)** juga menegaskan pentingnya standar kompetensi kerja nasional sebagai acuan dalam pengembangan kualitas tenaga kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi masyarakat. BLK berfungsi sebagai wadah untuk memberikan pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia industri. Dengan adanya BLK, diharapkan masyarakat dapat memperoleh keterampilan yang relevan sehingga mampu meningkatkan peluang kerja maupun menciptakan lapangan pekerjaan secara mandiri. Program BLK, termasuk BLK komunitas, juga bertujuan untuk memperluas akses pelatihan dan mendekatkan layanan kepada masyarakat sehingga mampu meningkatkan daya serap tenaga kerja di sektor industri.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan upaya untuk mengkaji secara mendalam mengenai optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Balangan. Penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana peran BLK dalam meningkatkan kompetensi masyarakat, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja. optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja diharapkan dapat menjadi

solusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu bersaing di dunia kerja, serta mendukung pembangunan ekonomi daerah khususnya di Kabupaten Balangan. Berikut adalah penyerapan lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan .

Tabel 1.1

Data Penyerapan Lulusan BLK Kabupaten Balangan

No	Indikator	Data Nasional (Kemnaker)	Kondisi di BLK Balangan	Gap (Kesenjangan)
1	Tingkat penyerapan lulusan BLK	± 70% lulusan terserap kerja (bekerja & wirausaha)	Belum terdapat data pasti terkait persentase penyerapan	Kurangnya data terukur di tingkat daerah
2	Kesesuaian kerja dengan bidang pelatihan	Diharapkan sesuai dengan kompetensi pelatihan (link and match)	Sebagian lulusan belum bekerja sesuai bidang	Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri
3	Kerja sama dengan dunia industri	Kemnaker mendorong kemitraan aktif dengan industri	Sudah ada kerja sama (misalnya kebutuhan tenaga welder)	Kerja sama belum optimal dan belum merata
4	Output pelatihan (kerja/wirausaha)	Lulusan diarahkan untuk bekerja atau berwirausaha	Masih terdapat lulusan yang belum terserap	Efektivitas pelatihan belum maksimal

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, tingkat penyerapan lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) secara nasional mencapai sekitar 70%, baik melalui penempatan kerja maupun kegiatan wirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kompetensi dan peluang kerja bagi masyarakat. kondisi tersebut belum sepenuhnya tercermin di tingkat daerah, termasuk di BLK Kabupaten Balangan. Berdasarkan fenomena yang ada, belum tersedia data

kuantitatif yang secara jelas menunjukkan tingkat penyerapan lulusan BLK Balangan ke dunia kerja. Selain itu, masih ditemukan adanya lulusan pelatihan yang belum bekerja atau bekerja tidak sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

Meskipun BLK Balangan telah menjalin kerja sama dengan beberapa pihak industri, namun kerja sama tersebut belum dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa konsep *link and match* antara pelatihan dan kebutuhan industri belum sepenuhnya berjalan efektif.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan oleh kebijakan nasional dengan realitas yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi fungsi BLK, khususnya di Kabupaten Balangan, agar mampu meningkatkan kompetensi masyarakat secara efektif serta mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan observasi awal peneliti lakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan, maka di dapat permasalahan sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian Program Pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, ketidaksesuaian program pelatihan yang diberikan oleh BLK dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri mengakibatkan lulusan pelatihan belum sepenuhnya terserap di dunia kerja atau bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Rendahnya tingkat partisipasi dan pemanfaatan Balai Latihan Kerja (BLK) oleh masyarakat, masyarakat Kabupaten Balangan masih banyak yang belum memanfaatkan fasilitas pelatihan di BLK secara optimal.

Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi, jarak lokasi atau minimnya informasi terkait program pelatihan yang ditawarkan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya akses masyarakat untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

3. Minimnya Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan di BLK Kabupaten Balangan, belum ada sistem monitoring dan evaluasi serta Sumber Daya Manusia yang memegang sistem ini sehingga sulit menilai keberhasilan pelatihan dan perkembangan kompetensi peserta, akibatnya banyak peserta yang lulus namun tidak dapat mengembangkan keahlian yang didapat setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan.

Melihat dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka secara sederhana penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat”**

B. Fokus Penelitian

Adapun permasalahan dalam penelitian yang berjudul “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat”. Maka untuk mengukur Optimalisasi program tersebut difokuskan kepada beberapa aspek permasalahan menurut Rivai, V dan Basri, S (2012) sebagai berikut :

1. Peningkatan kemampuan peserta dalam pekerjaan spesifik
2. Ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan organisasi atau industri
3. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan
4. Monitoring dan Evaluasi program secara berkelanjutan

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini di rumuskan yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat partisipasi masyarakat dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Balangan?
2. Bagaimana hasil dan dampak pelatihan BLK Kabupaten Balangan terhadap kompetensi, terserap kerja, atau wirausaha peserta pelatihan?
3. Bagaimana efektivitas manajemen dan pengelolaan BLK dalam mendukung optimalisasi fungsi pelatihan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah seagai berikut :

1. Menganalisis tingkat partisipasi masyarakat dalam mengikuti program pelatihan BLK Kabupaten Balangan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Publik khususnya di bidang Administrasi Pembangunan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan sebagai masukan dalam upaya Optimalisasi Peningkatan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat. Serta referensi bagi penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Gama Firmansyah (2021) Berjudul” Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” . IAIN Ponorogo . Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja serta kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut . Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi langsung data sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif ditujukan untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya secara rinci dan aktual serta disesuaikan dengan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan teori George R. Terry (2013:112) dengan fokus penelitian untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung ditemukan beberapa masalah yang terjadi Di Balai Latihan Kerja (BLK) Balangan diantaranya masih kurangnya kesadaran masyarakat sekitar, minimnya strategi penghimpunan yang inovatif, sumber daya manusia yang terbatas, kurangnya sosialisasi, serta pengawasan dan evaluasi yang belum maksimal. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji terkait Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Balai Latihan Kerja (BLK).
2. Penelitian Meylinda, Sari (2024) berjudul “Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja ”. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addari Padangsidimpuan . Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan wirausahawan. Selama ini belum pernah dilakukan penelitian untuk melihat efektivitas Balai Latihan Kerja dan mencapai tujuan tersebut, selain itu minimnya kuantitas dan kualitas tenaga kerja pada masyarakat yang menyebabkan rendahnya minat dalam mengeksplor dunia kerja. Penelitian ini menggunakan teori George R. Terry (2013:112) dengan fokus penelitian untuk menilai sejauh mana Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi modern. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung ditemukan beberapa masalah yaitu terletak pada rendahnya kesadaran masyarakat untuk menyalurkan keahlian yang didapat dalam pelatihan yang diikuti, kegiatan sosialisasi dan edukasi masih terbatas, dan masih terdapat program-program pelatihannya belum dapat berjalan dengan maksimal. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sementara perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada kualitas tenaga kerja sedangkan penelitian penulis berfokus pada kualitas sumber daya manusia Tinjauan Teoritis.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi berasal dari kata “optimal” yang berarti mencapai hasil terbaik atau kondisi paling efektif dan efisien. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, optimalisasi diartikan sebagai upaya atau proses untuk memaksimalkan sesuatu agar mencapai kinerja, fungsi, atau hasil yang terbaik. Secara umum, optimalisasi merupakan proses penyusunan, pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya agar mencapai hasil

maksimal. Sumber daya ini bisa berupa manusia, waktu, materi, teknologi, atau sistem organisasi. Optimalisasi bukan sekadar melakukan sesuatu dengan baik, tetapi memastikan bahwa seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara penuh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2022), optimalisasi didefinisikan sebagai Upaya atau proses untuk menjadikan sesuatu optimal atau mencapai hasil yang sebaik-baiknya. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa optimalisasi bukan sekadar “melakukan sesuatu dengan baik”, melainkan upaya yang sistematis dan terencana untuk memaksimalkan potensi, fungsi, atau hasil suatu sistem, proses, atau sumber daya. Konsep ini berlaku di berbagai bidang, mulai dari organisasi, manajemen, pendidikan, hingga teknologi, karena setiap sistem memiliki potensi yang dapat ditingkatkan jika dikelola secara efektif. Optimalisasi menekankan pada pencapaian kondisi paling optimal, yaitu kondisi di mana semua potensi sumber daya dimanfaatkan secara maksimal sehingga hasil yang dicapai berada pada titik tertinggi, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Dalam konteks organisasi atau lembaga, optimalisasi menjadi salah satu indikator keberhasilan manajemen, karena menunjukkan sejauh mana lembaga mampu memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Kurniawan (2019) Optimalisasi adalah upaya sistematis untuk memaksimalkan kinerja organisasi atau lembaga melalui pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien. Kurniawan menekankan bahwa optimalisasi mencakup perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh komponen agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Dalam konteks lembaga pelatihan, optimalisasi berarti seluruh program, instruktur, fasilitas, dan metode digunakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi peserta.

Menurut Becker (1964) – Teori Human Capital, menyatakan bahwa Optimalisasi sumber daya manusia dilakukan dengan investasi dalam pendidikan dan pelatihan agar kompetensi individu meningkat dan produktivitas lebih tinggi. Konsep ini menunjukkan bahwa optimalisasi bukan hanya berkaitan dengan kegiatan organisasi, tetapi juga pengembangan potensi manusia sebagai aset utama.

Menurut Kolb (1984) – Experiential Learning Theory, Kolb menjelaskan bahwa proses belajar yang dioptimalkan terjadi melalui pengalaman langsung, refleksi, konsep, dan penerapan. Optimalisasi pembelajaran berarti metode pelatihan tidak hanya teori, tetapi menekankan praktik nyata sehingga peserta benar-benar menguasai kompetensi yang diajarkan.

Menurut Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa Optimalisasi adalah upaya sistematis untuk mencapai kinerja terbaik dari suatu sistem atau proses melalui strategi, pengelolaan sumber daya, dan evaluasi hasil. Sutrisno menekankan bahwa optimalisasi selalu terkait dengan efektivitas (pencapaian tujuan) dan efisiensi (pemanfaatan sumber daya).

Robbins (2003) berpendapat bahwa optimalisasi adalah proses mengintegrasikan seluruh sumber daya dan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan cara paling efektif dan efisien. Robbins

menekankan pentingnya perencanaan strategis, koordinasi antarunit, dan pengendalian hasil agar setiap aktivitas lembaga berkontribusi pada pencapaian tujuan optimal.

Menurut Drucker (2007), Drucker menekankan bahwa optimalisasi organisasi harus dilakukan dengan memaksimalkan nilai tambah dari setiap kegiatan, termasuk penggunaan teknologi, manajemen waktu, dan peningkatan kompetensi SDM. Optimalisasi juga harus sejalan dengan visi dan misi organisasi, sehingga setiap upaya yang dilakukan memiliki kontribusi nyata terhadap tujuan jangka panjang.

Berdasarkan beberapa pengertian Optimalisasi diatas, dapat dipahami bahwa Optimalisasi bukan sekadar “melakukan sesuatu lebih baik”, tetapi mengelola seluruh sumber daya secara terintegrasi dan sistematis untuk mencapai hasil terbaik. Dengan penerapan optimalisasi yang tepat, BLK mampu menjadi lembaga pelatihan yang efektif, efisien, dan berdampak nyata bagi masyarakat.

2. Model-Model Pengukuran Optimalisasi

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran Optimalisasi secara umum yang paling menonjol adalah:

a. Keberhasilan Tujuan

optimalisasi merupakan upaya untuk mencapai hasil terbaik melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengukuran optimalisasi harus mencerminkan tingkat keberhasilan tujuan serta efisiensi penggunaan sumber daya.

b. Berfokus Pada Sumber Daya

Suatu kegiatan dikatakan optimal jika mampu menghasilkan output maksimal dengan input minimal. seperti biaya pelatihan, waktu pelaksanaan, dan pemanfaatan fasilitas

c. Menghubungkan output dengan input secara langsung

Optimalisasi tercapai jika terjadi peningkatan produktivitas kerja contoh jumlah lulusan kompeten dibanding jumlah peserta.

d. Menekankan mutu hasil kerja

Tidak hanya banyaknya output, tetapi juga kualitas hasil pelatihan, contoh standar kompetensi peserta dan sertifikasi yang diakui industri.

e. Mengukur kepuasan sebagai indikator optimalisasi

Kegiatan optimal jika memenuhi harapan peserta atau pengguna layanan.

3. Pendekatan Terhadap Optimalisasi

Pendekatan terhadap optimalisasi merupakan cara sistematis yang digunakan untuk mencapai kondisi terbaik (optimal) dalam suatu kegiatan, program, atau organisasi dengan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, serta kendala yang ada. Dalam kajian manajemen dan Riset Operasi, pendekatan ini sangat penting karena menentukan bagaimana suatu organisasi dapat bekerja secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap optimalisasi Parta Setiawan. yaitu;

a. Pendekatan Matematis (*Mathematical Approach*)

Pendekatan matematis adalah pendekatan yang menggunakan model, rumus, dan teknik perhitungan untuk menentukan solusi terbaik dari berbagai alternatif , Memiliki fungsi tujuan (objective function), misalnya memaksimalkan hasil atau meminimalkan biaya.

b. Pendekatan Sistem (*system approach*)

Pendekatan sistem terhadap optimalisasi mengimplikasikan bahwa terdiri dari sub-sub bagian yang saling berhubungan. Jika salah satu sub bagian ini mempunyai performa yang buruk, maka akan timbul dampak yang negative terhadap performa keseluruhan sistem. optimalisasi membutuhkan kesadaran dan interaksi yang berhasil dengan konstituensi lingkungan. Manajemen tidak boleh gagal dalam mempertahankan hubungan yang baik dengan para pelanggan, pemasok, lembaga pemerintahan, serikat buruh, dan konstituensi sejenis yang mempunyai kekuatan untuk mengacaukan operasi organisasi yang stabil. Kekurangan yang paling menonjol dari pendekatan sistem adalah hubungannya dengan pengukuran dan masalah apakah cara-cara itu memang benar-benar penting. Keunggulan akhir dari pendekatan sistem adalah kemampuannya untuk diaplikasikan jika tujuan akhir sangat samar atau tidak dapat diukur.

c. Pendekatan Efektivitas dan Efisiensi

Pendekatan ini merupakan inti dari optimalisasi manajemen Efektivitas menunjukkan sejauh mana tujuan tercapai, sedangkan Efisiensi menunjukkan bagaimana sumber daya digunakan secara

hemat, Suatu kegiatan dikatakan optimal jika mampu mencapai tujuan dengan penggunaan sumber daya.

d. Pendekatan Nilai-nilai Bersaing (*competing-values approach*)

Nilai-nilai bersaing secara nyata melangkah lebih jauh dari pada hanya pengakuan tentang adanya pilihan yang beraneka ragam. Pendekatan tersebut mengasumsikan tentang adanya pilihan yang beraneka ragam. Pendekatan tersebut mengasumsikan bahwa berbagai macam pilihan tersebut dapat dikonsolidasikan dan diorganisasi. Pendekatan nilai-nilai bersaing mengatakan bahwa elemen tersebut dapat dikombinasikan sedemikian rupa sehingga menciptakan kumpulan dasar mengenai nilai-nilai bersaing. Masing-masing kumpulan tersebut lalu membentuk sebuah model keefektifan yang unik.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Optimalisasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Optimalisasi, menurut Sondang P. Siagian diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah adalah aturan, keputusan, dan program yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur, membimbing, dan memfasilitasi kegiatan organisasi publik. Dalam konteks optimalisasi, kebijakan ini menjadi kerangka acuan utama bagi pelaksanaan

b. Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat adalah keterlibatan aktif individu atau kelompok masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program atau layanan publik. Partisipasi masyarakat merupakan faktor eksternal penting yang memengaruhi optimalisasi dan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan optimal. Sondang P. Siagian menekankan bahwa organisasi publik tidak bisa bekerja secara maksimal tanpa adanya dukungan dan keterlibatan masyarakat sebagai pemangku kepentingan.

c. Kerja sama dengan pihak lain (Industri)

Kerja sama dengan pihak industri adalah kolaborasi antara organisasi publik dan perusahaan atau dunia usaha untuk saling mendukung program dan kegiatan, faktor eksternal penting yang mempengaruhi optimalisasi kinerja organisasi publik. Sondang P. Siagian menekankan bahwa organisasi publik, termasuk Balai Latihan Kerja (BLK), tidak dapat bekerja maksimal jika tidak menjalin kolaborasi strategis dengan pihak eksternal.

C. Kerangka Pemikiran

BLK Kabupaten Balangan memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat agar siap menghadapi dunia kerja. Namun, optimalisasi fungsi BLK tidak lepas dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Optimalisasi fungsi BLK berarti memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia agar program pelatihan dapat berjalan efektif, efisien, dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Optimalisasi ini dipengaruhi oleh

faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kualitas sumber daya manusia, manajemen dan kepemimpinan, serta sarana dan prasarana. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah yang memberikan arah, dukungan anggaran, dan regulasi; partisipasi masyarakat yang memberikan masukan dan mendukung program; serta kerja sama dengan industri untuk menyesuaikan kurikulum, menyediakan praktik kerja lapangan, dan membuka peluang kerja bagi lulusan

Dalam kerangka pemikiran ini, input berupa faktor internal dan eksternal menjadi dasar pelaksanaan proses optimalisasi BLK. Proses ini meliputi perencanaan program pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja, pelaksanaan kegiatan dengan pengelolaan sumber daya secara efektif, serta pengawasan dan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Hasil dari proses ini adalah peserta pelatihan yang memiliki keterampilan sesuai standar industri dan siap bekerja atau berwirausaha. Outcome dari optimalisasi BLK terlihat dari meningkatnya kompetensi masyarakat, penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, kemandirian ekonomi masyarakat, dan meningkatnya daya saing tenaga kerja lokal

Optimalisasi fungsi BLK akan tercapai jika faktor internal dikelola dengan baik, faktor eksternal dimanfaatkan secara maksimal, dan program pelatihan dijalankan dengan prinsip efektivitas, efisiensi, serta relevansi terhadap kebutuhan masyarakat dan industri. Dengan demikian, BLK Kabupaten Balangan dapat berperan secara optimal dalam meningkatkan kompetensi masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi lokal

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan memberikan gambar terhadap kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan, di Jl. Poros mantimin Batumandi – Lampihong Kecamatan Batumandi Kabupaten Balangan, Peneliti mengambil lokasi ini karena sesuai dengan permasalahan yang peneliti ambil dan juga lokasi tersebut memiliki aspek pendukung agar penulis dapat berjalan dengan baik

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sugiyono, (2024:18) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*”.

C. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara menyeluruh sesuai dengan kenyataan objek yang diteliti pada saat penelitian dilakukan, berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan.

Menurut Ibrahim (2018:59) “Penelitian yang menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk melukiskan,

menggambarkan, atau memaparkan objek yang diteliti sebagaimana apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi Ketika penelitian tersebut dilakukan. Dengan metode ini, peneliti hanya perlu menggambarkan realitis objek yang diteliti secara baik, utuh, jelas, dan sesuai dengan fakta yang tampak, tidak mengada-ada, apalagi memanipulasi variabel sebagaimana pada metode eksperimen”.

Menurut Sahya Anggara, (2015:21) penelitian deskriptif yaitu “penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam”. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya.

Jadi yang menjadi objek permasalahan dalam penelitian adalah berkenaan dengan Efektivitas Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Desa Kayu Abang Kecamatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Data merupakan suatu gambaran, informasi, dan fakta terkait dengan apa yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ada 2 data yaitu:

a. Data Primer

Menurut Ibrahim (2018:68) “Data primer adalah segala informasi, fakta, dan realitas yang terkait atau relevan dengan penelitian, dimana kaitan atau relevansinya sangat jelas, bahkan secara langsung. Disebut sebagai data utama (primer), karena data tersebut menjadi penentu utama berhasil atau tidaknya sebuah penelitian”.

b. Data Sekunder

Menurut Ibrahim (2018:68) “Data sekunder yaitu data pendukung dalam penelitian untuk memperjelas gambaran sebuah

2. Sumber Data

Menurut Kaelan dalam (Ibrahim 2018:67), ‘Sumber data adalah mereka yang disebut narasumber, informan, Partisipasi, teman, dan guru dalam penelitian’.

a. Informan

Informan adalah orang-orang yang mampu memberikan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti. Dalam memilih informan, peneliti menggunakan *Teknik purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sumber sampel data dari pertimbangan tertentu. Satu strategi menentukan informan yang paling umum di dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu.

Adapun informan penelitian yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan	1 Orang
2.	Kasubbag TU	1 Orang
3.	Staf TU	1 Orang
4.	Instruktur Ahli Pertama	1 Orang

5.	Alumni Peserta Pelatihan Tahun 2023	1 Orang
6.	Alumni Peserta Pelatihan Tahun 2024	1 Orang
7.	Alumni Peserta Pelatihan Tahun 2025	1 Orang
Total		7 Orang

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

E. Desain Operasional Penelitian

- Desain operasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Secara menyeluruh desain operasional penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berkaitan dengan penelitian ini, mengenai Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Balangan Dalam Peningkatan Kompetensi Masyarakat , maka dirancanglah Desain Operasional Penelitian untuk mengukur baik buruknya satu konsep. Dalam penelitian ini, desain operasional penelitian digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Optimalisasi Menurut Sondang P. Siagian	1. Keberhasilan Tujuan	a. ketepatan sasaran b. Prosedur dalam menentukan sasaran
	2. Berfokus Pada Sumber Daya	a. pemanfaatan sumber daya b. Pemanfaatan fasilitas
	3. Menghubungkan Output Dengan Inpout Secara Langsung	a. Pemenuhan kebutuhan program b. Kepuasan terhadap pelaksanaan program
	4. Menekankan Mutu	a. Berfokus pada

	Hasil Kerja	Sertifikasi b. Sertifikasi diakui industri
	5. Mengukur Kepuasan Sebagai Indikator Optimalisasi	a. Harapan peserta b. Penggunaan Layanan

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:120-121), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi pada dasarnya merupakan kegiatan memperhatikan atau melihat secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh data dan informasi terkait objek yang diamati.

Menurut Sukmadinata dalam (Hardani, dkk, 2020:124-125) menyatakan bahwa “Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif maupun nonpartisipatif. Dalam observasi partisipatif (*participatory observation*) pengamat ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung, pengamat ikut sebagai

peserta rapat atau peserta pelatihan. Dalam observasi (*nonparticipatory observation*) pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan mengamati kegiatan, tidak ikut dalam kegiatan”.

Menurut Nasution (Sugiyono, 2024:297) menyatakan bahwa “Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat di observasi dengan jelas”.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk percakapan antara dua orang atau lebih dengan tujuan memperoleh informasi terkait suatu topik tertentu. Informasi yang diperoleh dapat didokumentasikan dalam bentuk tulisan, rekaman audio, maupun video-visual. pengumpulan data dengan tanya jawab antara responden dengan peneliti.

Menurut Najir dalam (Hardani, dkk, 2020:138), memberikan pengertian “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2024:304) mendefinisikan interview sebagai berikut “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu kegiatan yang meliputi pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi yang berkaitan dengan bidang pengetahuan. Dokumentasi juga dapat diartikan sebagai proses mengumpulkan bukti dan keterangan yang relevan, seperti gambar, kutipan, potongan koran, dokumen tertulis, atau bahan referensi lainnya.

Menurut Hardani, dkk (2020:149) “Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain”.

Menurut Sugiyono dalam (Hardani, dkk, 2020:150) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa

gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif”.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2024:320) Analisis data kualitatif adalah “bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis”. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dapat dikumpulkan secara berulang-ulang dengan triangulasi, ternyata hipotesis dapat diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

Teknik analisis ini juga untuk mendapatkan suatu gambaran yang jelas berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti yaitu Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) Di Desa Kayu Abang Kecamatan Angkinang Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2024:323-329) mengungkapkan bahwa dalam mengolah data kualitatif dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yaitu :

1. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang

telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh teori dan tujuan yang akan dicapai.

2. Penyajian Data

Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut sudah menjadi pola yang baku yang tidak lagi berubah. Pola tersebut selanjutnya didisplaykan pada laporan akhir penelitian.

3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

H. Uji Kreadibilitas Data

Uji kreadibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, menggunakan bahan referensi dan *member check*. (Sugiyono, 2024:365-371)

1. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan untuk menguji kreadibilitas data penelitian ini, difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali kelapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek

kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

2. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dapat dan diurutkan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

4. Analisis kasus negative

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

5. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Didalam penelitian ini digunakan bahan referensi seperti foto-foto dan dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

6. Mengadakan membercheck

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan di sepakati oleh para pemberi data berarti datanya data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Pedoman Balai Latihan Kerja (BLK) dan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja*. Jakarta: Kemenaker.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson
- Siagian, S. P. (2018). *Bureaucracy and Public Administration in Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemirat, S. (2017). *Pengembangan Kompetensi SDM untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja dan Optimalisasi Fungsi Organisasi Publik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yusuf, M., & Firdaus, A. (2020). Optimalisasi Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja: Studi Kasus di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112-125
- Zainuddin, H. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Masyarakat Melalui Pelatihan Kerja. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), 45-60
- Departemen Tenaga Kerja RI. (2010). *Pedoman Penyelenggaraan Balai Latihan Kerja*. Jakarta: Depnakertrans.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Kamil, M. (2012). *Model pendidikan dan pelatihan (konsep dan aplikasi)*. Alfabeta.
- Anonim. (2010). *Pedoman penyelenggaraan balai latihan kerja*. Jakarta: Depnakertrans
- Anonim. (2015). *Manajemen pelatihan kerja dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Anonim. (2018). *Pengembangan keterampilan tenaga kerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Anonim. (2009). *Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi*. Jakarta: Depnaker.
- Anonim. (2011). *Strategi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Anonim. (2016). *Pengelolaan balai latihan kerja yang efektif*. Yogyakarta: Deepublish