

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BALAI LATIHAN
KERJA (BLK) PADA KEJURUAN MENJAHIT DASAR DI
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Program Studi Administrasi Publik



OLEH :

ALFI ALFIAN

NPM : 2022173

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
AMUNTAI
2026**

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

Nama : Alfi Alfian
NPM : 2022173
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BALAI
LATIHAN KERJA (BLK) PADA KEJURUAN MENJAHIT
DASAR DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya kami dapat
menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan
Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi (STIA) Amuntai

Amuntai, 6 April 2026

Pembimbing I



Fakhri, S.Sos, M.AP
NUPTK. 5457773674130242

Pembimbing II



Eka Santi Agustina, S.Sos, M.M. CIAQaR.
NUPTK. 160766667230433

Mengetahui



Ketua Program Studi Administrasi Publik

Ahmad Bahagi, S.Sos. MA
NIK. 19921104 2015091 021

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha yang segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat Beliau serta pengikutkan di akhir zaman. Syukur Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Efektivitas Pelatihan program Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

Dalam penulisan skripsi ini banyak sekali sumbangan pikiran dan pemberian data yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Reno Afrian, M.AP, CIQnR, CIQaR. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos., M.A. selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
3. Bapak Fakhri, S.Sos., M.AP. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan selalu sabar memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Eka Santi Agustina, S.Sos., M.M. CIAQaR. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan selalu sabar memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Humaidi, ST selaku Kepala Balai Latihan Kerja Amuntai yang telah berpartisipasi memberikan informasi serta data-data yang berkaitan dengan Pelatihan.

6. Herliana, S.Pd. T selaku Instruktur kejuruan Meubeler yang telah berpartisipasi memberikan informasi serta data-data yang berkaitan dengan Pelatihan.
7. Seluruh Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) dan Peserta Pelatiha Kejuruan Menjahit dasar yang telah berpartisipasi memberikan informasi serta data-data yang berkaitan dengan Pelatihan.
8. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
9. Teruntuk kedua orang tua, terima kasih telah memberikan yang terbaik bagiku untuk tanpa pernah mengeluh. Semoga pencapaian ini bisa membuatmu tersenyum dan bangga.
10. Teman-temanku yang telah memberikan bantuan, perhatian, nasehat, semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang turut berpartisipasi dan pasangan yang mendukung dalam membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih tidak lupa penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu dimohon kepada para pembaca kritik dan saran yang mendidik dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Amuntai, Februari 2026

Alfi Alfian

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu	9
B. Tinjauan Teoritis	12
C. Kerangka Pemikiran	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	32
B. Pendekatan Penelitian.....	32
C. Tipe Penelitian.....	32
D. Data dan Sumber Data.....	33
E. Desain Operasional Penelitian.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
H. Uji Kredibilitas	39

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Informan Penelitian	35
Tabel 3.2 Desain Operasional Penelitian	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Hal ini tentunya menjadi tantangan yang besar terhadap dunia ketenagakerjaan dimana tenaga kerja dituntut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni sebab dengan adanya padat modal (*capital intensive*) mengakibatkan tidak ada ruang lagi bagi padat karya (*labour intensive*) maka dunia industri tidak lagi membutuhkan tenaga kerja yang tidak mempunyai skill. Sejalan dengan itu "untuk menunjang kinerja yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas setiap hari maka setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu-individu harus lebih digali agar suatu

organisasi dapat berkembang mengikuti pesatnya perkembangan teknologi".

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dicapai melalui pendidikan formal akan tetapi pendidikan non formal juga dapat memberikan sumbangsi terhadap ketercapaian sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan non formal merupakan pendidikan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, baik kebutuhan saat ini maupun kebutuhan dimasa yang datang. Pendidikan non formal biasanya dilaksanakan dalam bentuk pelatihan baik terhadap pencari kerja maupun terhadap pegawai atau karyawan untuk memelihara, memperbaiki, serta meningkatkan keterampilan yang dimiliki.

Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan, memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, wilayah ini telah dihadapkan dengan tantangan serius dalam bentuk tingkat pengangguran yang tinggi. Tingkat pengangguran yang tinggi bukan hanya menjadi masalah ekonomi, tetapi juga memiliki dampak sosial yang signifikan pada masyarakat setempat. Jumlah penduduk pengangguran/mencari kerja di Hulu Sungai Utara berjumlah 4.816 jiwa (BPS, 2025). Kesenjangan sosial dan ekonomi semakin melebar, dan akses terhadap pekerjaan yang layak semakin sulit bagi warga Kabupaten Hulu Sungai Utara.

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

Pelatihan Berbasis Kompetensi (BPK) merupakan salah satu bentuk Pendidikan non formal. Program pelatihan merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Program pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di bidang tertentu.

Kejuruan Menjahit Dasar merupakan salah satu program pelatihan yang secara berkala dibuka oleh BLK Amuntai. Pelatihan ini menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah untuk mencetak tenaga kerja yang terampil dan kompeten di berbagai bidang, Dalam Bidang menjahit dasar.

Adapun rincian dari jumlah peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Amuntai untuk tahun 2025 berdasarkan data yang di ambil dari Balai Latihan Kerja (BLK) tahun 2025, Pelatihan tahap I pada tahap pertama, terdapat tujuh program pelatihan yang masing-masing diikuti oleh 16 orang peserta. Program-program tersebut meliputi: Kejuruan Desain Grafis Muda, Kejuruan Instalasi Listrik, Kejuruan Pembuatan Roti Dan Kue, Kejuruan Menjahit Dasar, Kejuruan Perbaikan Mobil., Kejuruan Meubeler Kayu, Kejuruan Menjahit Dasar yang dikhususkan untuk Desa Sungai Bahadangan. Dan untuk tahap kedua, terdapat empat program pelatihan dengan kuota peserta yang sama, yaitu masing-masing 16 orang. Program yang dilaksanakan adalah: Kejuruan Service Sepeda Motor Injeksi, Kejuruan Las Listrik, Kejuruan Teknisi AC Split, Kejuruan Staf Administrasi

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelatihan tenaga kerja adalah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016

tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara. Peraturan ini mengatur tata cara penyelenggaraan pelatihan kerja yang berorientasi pada penguasaan kompetensi tertentu yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Pelatihan berbasis kompetensi ini bertujuan agar peserta pelatihan tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan kerja sehingga meningkatkan daya serap tenaga kerja di pasar kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pelatihan kerja di Indonesia. BLK berfungsi sebagai pusat pelatihan yang menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, BLK menjadi salah satu institusi yang diharapkan mampu mengimplementasikan Permenaker Nomor 6 Tahun 2025 secara optimal. Dengan demikian, BLK diharapkan dapat menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten dan siap kerja sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja di wilayah tersebut.

Balai Latihan Kerja (BLK) biasanya menawarkan berbagai program pelatihan, seperti pelatihan kejuruan, kursus komputer, pelatihan keterampilan kerja, dan lain sebagainya. Program-program ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu atau kebutuhan industri tertentu. Selain Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai juga terdapat beberapa LPK dibawah naungan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

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

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

Berdasarkan hasil observasi pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, penulis memperoleh 4 (empat) fenomena permasalahan terkait dengan penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai di kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai yang tidak langsung terserap oleh pasar kerja sesuai pelatihan yang diikuti. Masih banyak diantara mereka yang masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan pertama setelah lulus atau bahkan kembali menjadi pengangguran setelah beberapa waktu.

2. Keterbatasan informasi yang hanya mengandalkan media sosial Instagram menyebabkan penyebaran program Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi kurang efektif. Hal ini mengakibatkan rendahnya tingkat pengenalan masyarakat terhadap keberadaan BLK, yang pada akhirnya berdampak pada minimnya jumlah pendaftar dalam proses perekrutan peserta.
3. Ketidak ada nya kerja sama formal (MoU) antara pihak BLK dengan dunia industri menjahit, yang saat lulus dari BLK mencari sendiri tempat magang, yang menjadi hambatan serius bagi pengembangan kompetensi lulusan, yang minimnya jaringan kemitraan tersebut dapat berdampak langsung pada peserta mendapatkan tempat magang yang relevan untuk mrngaplikasikan ilmu mereka.
4. Terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, yang dilaksanakan kurang lebih satu bulan atau sekitar 20 hari kerja, waktu pelatihan tersebut tentu kurang bagi peserta yang mengikuti program pelatihan tersebut. Perlu waktu pelaksanaan pelatihan sekitar dua atau tiga bulan di setiap perogram pelatihan sehingga peseta dapat menguasai pembelajaran dan dengan mudah mengadopsi dunia industri ataupun membuka usaha mandiri. Akibatnya, banyak peseta merasa tidak cukup percaya diri dan pada akhirnya kurang berminat untuk memanfaatkan keahlian yang telah mereka pekajari.

Berdasarkan fenomena yang muncul dari analisis diatas maka penulis mengambil judul skripsi yaitu “Efektivitas Pelatihan program Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Menurut Campbell J.P (Dyah Mutiarin dan Arif Zainudin, 2021 : 96) Pengukuran dalam Efektivitas secara umum yaitu :

1. Keberhasilan Program
2. Keberhasilan Sasaran
3. Keberhasilan Tahapan Program
4. Tingkat Input
5. Tingkat Output
6. Pencapaian tujuan menyeluruh

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah :

- a) Untuk menjelaskan Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai

Utara.

- b) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya yang ada hubungannya Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b) Manfaat Praktis

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata menjadi bahan pertimbangan bagi Penyelenggaraan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu oleh:

1. **Muhammad Fiqri, Munawarah, Herry Febriadi (2024). “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”.**

Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Program pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Namun efektivitas pada program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum efektif karena terbatasnya dana anggaran pelatihan yang dikelola, terbatasnya waktu pelaksanaan pelatihan kerja dan program pelatihan yang kurang efektif dikarenakan tidak adanya instruktur pada salah satu program. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian penarikan informs secara purposive sampling berjumlah 14 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi data reduksi, data penyajian, penarikan kesimpulan, dan data uji kredibilitas meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahasa refrensi, dan member

check. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program Balai Latihan Kerja (BLK) di kabupaten Hulu Sungai Utara belum efektif, hal ini dilihat dari fenomena permasalahan yang belum efektif. Saran kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai hendaknya mempertimbangkan peningkatan alokasi dana pelatihan guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana serta keterampilan tenaga kerja.

2. **Rabiatun Rahmida, Siti Raudah, Ahmad Baihaqi (2024). “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Tanjung Di Kabupaten Tabalong”.** Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi dalam upaya menanggulangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong belum efektif dilihat dari: Pemahaman program pelatihan belum efektif. Tujuan program kurang efektif, sesuai dengan target pelatihan belum efektif, Pelaksanaan program belum efektif, hasil yang didapatkan dalam pelatihan kurang efektif, ketersediaan sarana dan prasarana kurang efektif, indikator dan dampak yang dirasakan setelah pelatihan belum efektif, serta kualitas alumni

peserta pelatihan belum efektif. faktor- faktor yang yaitu: pelaksanaan program pelatihan, pemahaman program pelatihan. Disarankan agar para peserta pelatihan seharusnya lebih bisa menyadarkan diri masing-masing untuk niat awal masuk Balai Latihan Kerja (BLK) dan hendaknya bersungguh-sungguh dalam mengikuti program pelatihan yang dijalankan untuk menciptakan kualitas diri yang semakin baik harus dimulai dari diri masing-masing dulu agar ke depannya bisa semakin berkembang dan meningkatkan kelebih baik lagi.

Kesenjangan dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti atas nama Muhammad Fikri, Munawarrah, Herry Febriadi (2024). “Efektifitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara”. adalah Penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus amatan yang lebih spesifik, yakni pada satu program kejuruan di Balai Latihan Kerja (BLK), berbeda dengan penelitian terdahulu yang mengkaji BLK secara umum. Meskipun fokusnya berbeda, penelitian ini tetap menggunakan landasan teori Campbell J.P. dan metode kualitatif deduktif, Dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi."

Kesenjangan dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti atas nama Rabiatus Rahmida, Siti Raudah, Ahmad Baihaqi (2024). “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Tanjung Di Kabupaten Tabalong”. Adalah memiliki tempat yang berbeda, Dan untuk fokus penelitiannya berbeda dengan lebih berfokus pada peran BLK dalam mengurangi pengangguran pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung. Dan dari fenomena masalah juga berbeda tetapi

untuk penelitian ini tetap menggunakan landasan teori Campbell J.P. dan metode kualitatif deduktif, Dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi."

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

a) Pengertian

Efektifitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effectiveness* yang berarti efektivitas, keefektifan, Kemurahan, kemanjuran, dan kemampuan. Effectiveness kaitannya dengan kata effect dan effective. Effect berarti efek, akibat, kesan, kemanjuran, dampak, dan pengaruh. Adapun effective berarti efektif, manjur, ampuh, berlaku, mujarab, berpengaruh, dan berhasil guna.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti efeknya akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, sedangkan efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil, dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan.

Menurut Handoko dalam Novia Rezeki Hardiyanti Tahun 2018:12) mengemukakan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk nencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (dalam Novia Rezeki Hardiyanti Tahun 2018:12) mendefinisikan efektifitas sebagai tujuan yang hendak dicapal dan sarana atau peralatan yang digunakan, serta dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan di

inginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Siagian (Ahmad Faldli, 2016:16, memberikan definisi efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan dalam jumlah tertentu yang secara adar ditetapkan prasarana sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut, Menurut hemat peneliti adalah bahwa efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya. Hal ini mencakup kemampuan untuk menentukan tujuan yang tepat serta kecakapan dalam menggunakan sumber daya dan sarana yang ada. Dengan kata lain, suatu kegiatan dikatakan efektif apabila proses yang dijalankan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan rencana awal.

b) Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas output) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan mengembangkan antar rencana yang telah ditentukan

dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Richard M. Stress yang dikutip Duncan dalam buku Adam Ibrahim (2015) dalam R Tri Wismanawati (2019:14), mengenai ukuran efektivitas sebagai berikut :

1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai tujuan juga harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan penertahanan, baik dalam arti penertahanan bagian-bagiannya maupun penertahanan dalam arti periodisasainya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor yaitu : kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

2) Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangar consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3) Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Dari berbagai pandangan tersebut, Menurut hemat peneliti kita dapat melihat bahwa mengukur efektivitas tidaklah sederhana karena melibatkan banyak aspek. Intinya, sebuah organisasi dianggap efektif apabila ia tidak hanya mampu mewujudkan hasil nyata yang sesuai dengan rencana, tetapi juga berhasil mengelola proses internal melalui integrasi yang baik serta tetap relevan dengan tuntutan zaman melalui kemampuan adaptasi yang kuat.

c) Tingkat Efektivitas

Menurut Budiani dalam (Monica Pertiwi dan Herbasuki Nurcahyanto, 2017:3) Efektivitas program dapat diukur dengan menggunakan variabel-variabel berikut:

1) Ketepatan Sasaran Program

Pemahaman program dalam hal ini sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

2) Sosialisasi Program

Kemampuan penyelenggaraan program dalam melakukan sosialisasi program. Sehingga informasi terkait pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.

3) Tujuan Program

Tujuan program yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Pemantauan Program

Pemantauan program ialah kegiatan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Menurut Gibson dalam (Hasel Nogi S. Tangkilisan, 2018:141) efektivitas dapat diukur melalui:

1) Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai

Sebuah program dikatakan efektif salah satunya adalah dengan adanya kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh program tersebut. Hal ini dimaksudkan agar implementor dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Kejelasan Strategi Pencapaian tujuan

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

3) Proses Analisis Dan Perumusan Kebijakan yang Mantap

Analisis dan perumusan kebijakan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya, kebijakan harus menjembatani antara tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4) Perencanaan yang Matang

Perencanaan adalah memutuskan sekarang apa yang hendak dikerjakan oleh organisasi sehingga perencanaan kebijakan yang

dilakukan secara matang sangatlah penting untuk dilakukan. Selain itu kebijakan tersebut nantinya akan menjadi pedoman bagi implementor kebijakan terkait dengan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan program. Perencanaan yang matang akan berimplikasi positif terhadap tujuan yang hendak dicapai.

5) Penyusunan Program yang Tepat

Selain dilakukannya perencanaan yang baik suatu kebijakan perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.

6) Meningkatkan Akuntabilitas

Pelaksanaan suatu kebijakan ataupun program, diperlukan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi dilakukan agar tidak terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan program. Selain itu monitoring bertujuan agar pelaksanaan program tersebut berjalan secara efektif atau sesuai dengan tujuan program. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Menurut Sutrisno (2016:149-151) mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan agar tercapai efektivitas organisasi baik untuk jangka pendek, menengah, maupun panjang dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria ukuran efektivitas organisasi

yakni sebagai berikut:

1) Produksi (*production*)

Produksi barang maupun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya. Ukuran produksi ini akan meliputi keuntungan penjualan, jangkauan pasar, pelanggan yang dilayani dan sebagainya.

2) Efisiensi (*efficiency*)

Ini berhubungan secara langsung dengan keluaran yang dikonsumsi oleh pelanggan. Agar organisasi bisa survival perlu memperhatikan efisiensi. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara keluaran dengan masukan. Ukuran efisiensi melibatkan tingkat laba, modal atau harta, biaya per unit, penyusutan, depresiasi dan sebagainya. Pernyataan perbandingan antara keuntungan dan biaya. Organisasi sudah bertindak realists bahwa keuntungan akan diselaraskan dengan kekuatan sumber daya, kelemahan sumber daya, tekanan lingkungan, dan kesempatan lingkungan.

3) Kepuasan (*satisfaction*)

Banyak manajer berorientasi pada sikap untuk menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, sehingga mereka dapat merasakan kepuasannya dalam bekerja. Hal ini dilakukan manajer dengan pencarian keuntungan yang optimal. Yang dimaksud optimal yaitu pencapaian

tujuan yang diselaraskan dengan kondisi organisasi demi kelangsungan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan adaptasi.

4) Adaptasi (*adaptiveness*)

Kemampuan adaptasi ialah sampai seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan. Kemampuan adaptasi ini sifatnya lebih abstrak dibanding dengan masalah yang lain seperti produksi, keuangan, efisiensi, dan sebagainya. Walaupun sifatnya abstrak, tetapi bisa diamati dari hasil penelitian. Jika organisasi tidak bisa menyesuaikan diri, maka kelangsungan hidup bisa terancam. Manajemen dapat membuat kebijakan yang dapat merangsang kesiapsiagaan terhadap perubahan. Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari bahwa harus ada ketidakpuasan terhadap kondisi saat ini. Dengan adanya perubahan diharapkan organisasi bisa berkembang.

5) Perkembangan (*development*)

Perkembangan merupakan suatu fase kelangsungan hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang. Untuk itu organisasi harus bisa memperluas kemampuannya, sehingga bisa berkembang dengan baik dan sekaligus akan dapat melewati fase kelangsungan hidupnya. Usaha pengembangan kemampuan tersebut seperti program pelatihan bagi karyawan. Dari pengembangan kemampuan

organisasi diharapkan dapat mengembangkan organisasinya dengan baik untuk sekarang maupun yang akan datang.

Menurut hemat peneliti, Ketiga ahli sepakat bahwa indikator utama efektivitas adalah pencapaian tujuan. Sebuah program dikatakan efektif jika hasil pelaksanaannya sesuai dengan rencana awal. Gibson menekankan pentingnya kejelasan tujuan sejak awal, sementara Budiani melihatnya dari kesesuaian hasil akhir dengan target yang ditetapkan.

d) Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program

Menurut Campbell J.P. dalam (Dyah Mutiarin 2021: 96-97) bahwa terdapat cara pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah sebagai Keberhasilan program.

Efektivitas ini dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan program dapat ditinjau dari proses dan mekanisme suatu kegiatan yang dilakukan di lapangan.

1) Keberhasilan sasaran

Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output, artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat output dalam kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Kepuasan terhadap program

Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada

keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan pengguna. Kepuasan dirasakan oleh para pengguna kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Semakin berkualitas produk dan jasa yang diberikan maka kepuasan yang dirasakan oleh pengguna semakin tinggi, maka dapat menimbulkan keuntungan bagi lembaga.

3) Tingkat input dan output

Pada efektivitas tingkat input dan output dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisiensi dan sebaliknya jika input lebih besar dari pada output maka dapat dikatakan tidak efisien.

4) Pencapaian tujuan menyeluruh

Sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi.

Menurut hemat peneliti, Campbell menekankan bahwa efektivitas adalah cerminan dari kemampuan operasional. Program tidak hanya dinilai dari ide di atas kertas, tetapi dari bagaimana mekanisme dan proses kegiatan tersebut dijalankan secara nyata di lapangan sesuai dengan tujuan awal.

e) Aspek – Aspek Efektivitas

Ada aspek-aspek efektivitas yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan. Mengacu pada pengertian efektivitas di atas, berikut adalah

beberapa aspek tersebut:

1) Aspek Peraturan/Ketentuan

Peraturan dibuat untuk menjaga kelangsungan suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Peraturan atau ketentuan merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar suatu kegiatan dianggap sudah berjalan secara efektif.

2) Aspek Fungsi/Tugas

Individu atau organisasi dapat dianggap efektif jika dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu setiap individu dalam organisasi harus mengetahui tugas dan fungsinya sehingga dapat melaksanakan.

3) Aspek Rencana/Program

Suatu kegiatan dapat dinilai efektif jika memiliki suatu rencana yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya rencana atau program, maka tujuan tidak mungkin dapat tercapai.

4) Aspek Tujuan/Kondisi Ideal

Yang dimaksud dengan kondisi ideal atau tujuan adalah target yang ingin dicapai dari suatu kegiatan dengan berorientasi pada hasil dan proses yang direncanakan.

f) Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas tersebut efektif. Terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektifitas yaitu:

1) Pendekatan Sasaran

Pendekatan ini digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang ingin dicapai. Dalam pendekatan ini pendekatan sasaran menggunakan pengukuran efektifitas yang dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

2) Pendekatan Sumber

Pendekatan ini mengukur efektivitas berdasarkan keberhasilan suatu lembaga dalam memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkan dan juga memelihara keadaan serta sistem, hal ini dilakukan agar dapat berjalan efektif.

3) Pendekatan Proses

Pendekatan ini digunakan sebagai efisiensi dari suatu lembaga internal. Pada Lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada dapat berjalan secara terkoordinasi.

g) Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program

Hasibuan dalam Samsudin Dkk dalam Kartika Febri Yuliani (2017: 31) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas program, antara lain:

1) Kualitas Aparatur

Bahwa kualitas sumber daya manusia pada dasarnya adalah tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang dapat pada

sumber daya manusia.

2) Kompetensi Administrator

Menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

3) Sarana Prasarana

Merupakan penunjang atau peralatan kerja dalam hal ini termasuk dalam pengertian sarana prasarana adalah bagian penting dan ikut menentukan terselenggaranya aktivitas.

4) Pengawasan

Adalah suatu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa aturan dan tugas dalam sebuah lembaga akan terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan yang berlaku.

Menurut saya dari penjelasan di atas efektivitas program adalah hasil perpaduan antara orang yang kompeten, fasilitas yang mendukung, dan pengawasan yang konsisten.

2. Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan instrumen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai jembatan untuk menyelaraskan kemampuan individu dengan tuntutan organisasi yang dinamis. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan teknis dan

keahlian untuk tujuan tertentu. Pandangan ini diperkuat oleh Andrew E. Sikula yang menyatakan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada peningkatan keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*) karyawan. Dalam konteks organisasi, program pelatihan dirancang secara sengaja untuk memperbaiki kekurangan dalam kinerja saat ini atau memberikan kompetensi baru yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan teknologi maupun kebijakan internal.

Sejalan dengan hal tersebut, Anwar Prabu Mangkunegara menekankan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar yang telah ditetapkan. Pentingnya pelatihan juga ditegaskan oleh Gary Dessler, yang memandang pelatihan sebagai langkah fundamental untuk memberikan karyawan baru maupun karyawan lama keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka secara efektif. Secara teoritis, keberhasilan suatu program pelatihan tidak dapat dilepaskan dari perencanaan yang matang, mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*), penentuan tujuan yang spesifik, hingga pemilihan materi yang relevan dengan realitas pekerjaan di lapangan.

Lebih lanjut, efektivitas suatu program pelatihan sangat bergantung pada dimensi-dimensi pendukungnya. Menurut teori yang dikemukakan oleh Gomes, terdapat beberapa indikator utama yang menentukan kualitas pelatihan, di antaranya adalah kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi, ketepatan metode pelatihan yang digunakan—apakah melalui

metode simulasi, diskusi, atau praktik langsung (*on-the-job training*)—serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas yang lengkap dan lingkungan belajar yang kondusif akan memudahkan peserta dalam menyerap materi secara optimal. Tanpa dukungan sarana yang baik, materi pelatihan yang berkualitas sekalipun akan sulit untuk diimplementasikan secara praktis oleh para peserta.

Pada akhirnya, tujuan akhir dari program pelatihan adalah terciptanya perubahan perilaku dan peningkatan produktivitas yang terukur. Mengacu pada Model Evaluasi Kirkpatrick, keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari empat level: reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku di tempat kerja, hingga hasil nyata terhadap kinerja organisasi. Dalam kaitannya dengan efektivitas program secara luas (sebagaimana teori Hasibuan dalam Kartika Febri Yuliani), pelatihan menjadi motor penggerak bagi peningkatan kualitas aparatur dan kompetensi administrator. Ketika aparatur memiliki pengetahuan yang luas dan kemauan yang kuat, didukung oleh pengawasan yang konsisten dan sarana yang menunjang, maka program pelatihan tersebut akan memberikan kontribusi signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Intinya, Menurut saya program pelatihan adalah cara terencana untuk membantu pegawai naik kelas, dari yang awalnya kurang paham menjadi ahli di bidangnya.

3. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung

kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 bahwa Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi. Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

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.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Membangun Balai Latihan Kerja berarti membangun lembaga pendidikan yang akan mempersiapkan tenaga-tenaga kerja usia produktif, menjadi individu-individu yang memiliki ketrampilan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja baik di dalam maupun di luar negeri.

a) Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja secara umum:

- 1) Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
- 2) Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- 3) Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
- 4) Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- 5) Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

b) Manfaat Balai Latihan Kerja

Dengan adanya Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

1) Bagi pengusaha atau pemilik modal:

- a) Memperoleh tenaga kerja yang trampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
- b) Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya mengurangi ketidakpercayaan atasan terhadap bawahan.

2) Bagi peserta pelatihan:

- a) Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta di lingkungan kerja.
- b) Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan siap pakai.

3) Bagi pemerintah:

- a) Mengurang angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja yang baru.
- b) Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja.
- c) Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membentuk dengan melalui tenaga kerja yang kompeten dan produktif yakni melalui proses pelatihan kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan perda Nomor. 47 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

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. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

4. Kejuruan Menjahit Dasar

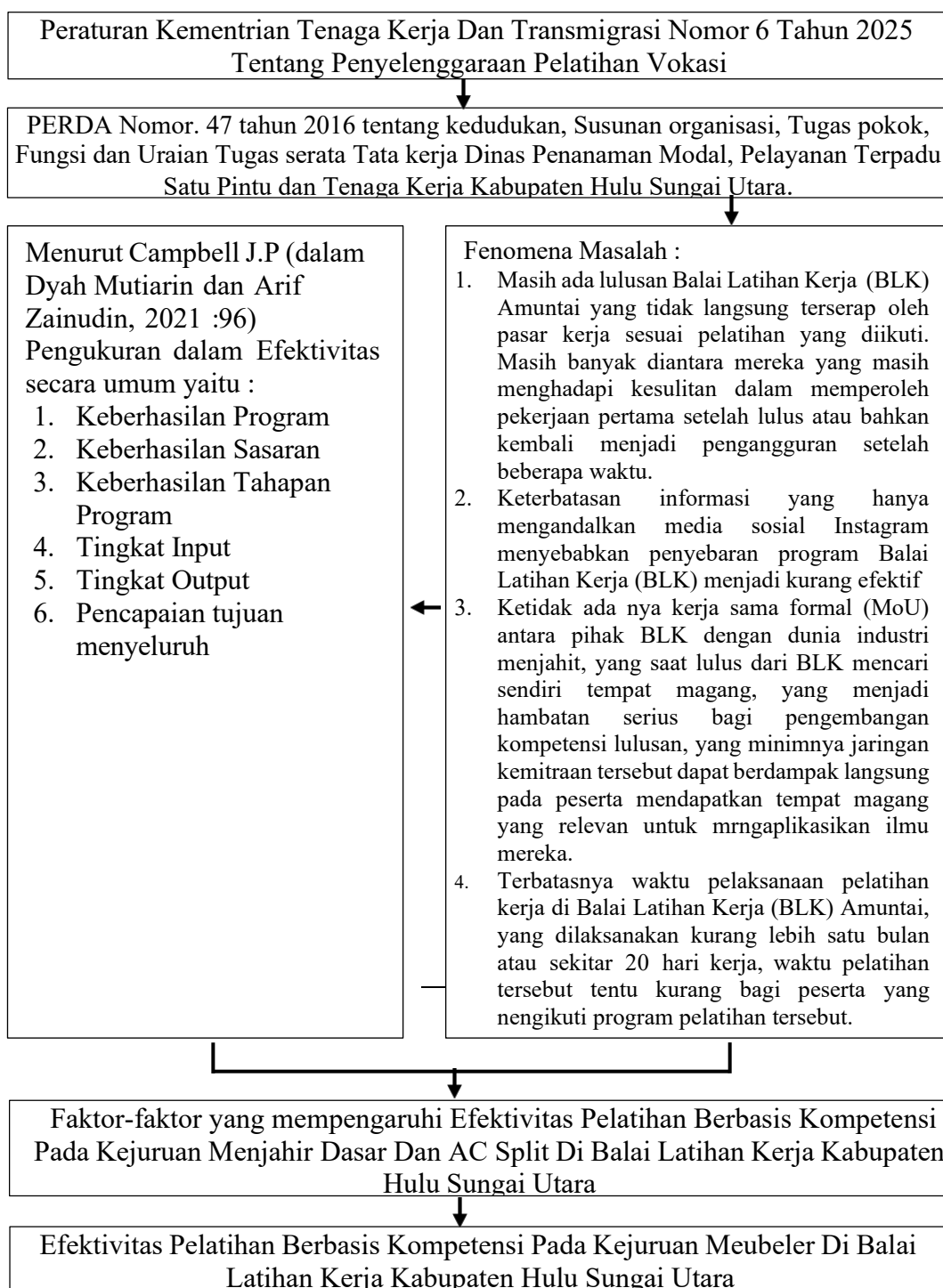
Kejuruan menjahit dasar merupakan salah satu program pelatihan yang secara berkala dibuka oleh BLK Amuntai. Pelatihan ini menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah untuk mencetak tenaga kerja terampil dan kompeten di berbagai bidang, termasuk industri pengolahan kayu. Kejuruan Menjahit Dasar pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebuah program diklat (pendidikan dan pelatihan) vokasional yang berfokus pada penguasaan keterampilan teknis fabrikasi busana dari tingkat pemula hingga mandiri.

Program pelatihan di BLK Amuntai umumnya mencakup berbagai aspek fundamental dalam pembuatan pakian, mulai dari pengenalan jenis-jenis bahan-bahan, penggunaan alat-alat jahit, teknik pemotongan dan pengujuran kain, hingga proses penjahitan. Peserta akan dibimbing oleh instruktur yang berpengalaman di bidangnya dan akan mendapatkan porsi praktik yang signifikan untuk memastikan penguasaan keterampilan.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



Sumber data : Penulis Tahun 2026

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai. Balai Latihan Kerja (BLK) berada di Jalan Karya Manuntung, Desa Kota Raja, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan, Kode Pos 71414.

B. Pendekatan Penelitian

penelitian kualitatif. Menurut Creswell dalam Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron (2019:2-3) penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah social atau kemanusiaan. Kemudian bahwa proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data.

C. Tipe Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Akbi Anggito dan Johan Setiawan (2018: 11) penelitian kualitatif bersifat deskriptif, peneliti harus mendeskripsikan suatu obyek. fenomena, setting sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Maka dapat disimpulkan jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan

sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Menurut Silalahi (Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, 2019:29-30) "Data merupakan hasil pengamatan dan pengukuran empiris yang mengungkapkan fakta tentang karakteristik dari suatu gejala tertentu. Data merupakan fakta tentang karakteristik tertentu dari suatu fenomena yang melalui pengamatan. Istilah "data" merupakan bentuk jamak (plural) yang menunjuk pada satu kelompok observasi. Bentuk tunggal (singular) ialah "datum" yang menunjuk tiap bagian-bagian dari observasi. Istilah data digunakan untuk menggambarkan pola-pola respons yang dicatat dari responden untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian."

Menurut Sarwono (Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, 2019:34) Jika dilihat dari jenisnya, maka kita dapat membedakan data kualitatif sebagai data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya. Data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan membaca, melihat atau mendengarkan.

Data ini biasanya berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya. Termasuk dalam kategori data tersebut adalah:

- 1) Data bentuk teks: dokumen, pengumuman, surat-surat, spanduk.
- 2) Data bentuk gambar: foto, animasi, billboard.
- 3) Data bentuk suara: hasil rekaman kaset.
- 4) Kombinasi teks, gambar dan suara: film, video, iklan di televisi dll.

2. Sumber Data

Menurut Nugrahani (2018: 101-102) yang berpendapat bahwa: "Dalam penelitian kualitatif, cuplikan yang diambil lebih bersifat selektif. Peneliti mendasarkan pada landasan teori yang digunakan, keingintahuan pribadi, karakteristik empiris yang dihadapi, dan sebagainya. Cuplikan tidak digunakan dalam usaha untuk generalisasi statistik atau sekedar mewakili populasinya melainkan lebih mengarah pada generalisasi teoritis".

Sumber data digunakan di sini tidak sebagai yang mewakili populasinya melainkan lebih cenderung mewakili informasinya. Penelitian kualitatif sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual. Oleh karena itu, Teknik Snowball Sampling dilakukan dengan maksud untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan konstruksinya. Tujuannya bukanlah memusatkan diri pada adanya perbedaan-perbedaan yang nantinya dikembangkan untuk generalisasi, namun untuk memerinci kekhasan yang ada ke dalam konteks yang unik. Selain itu teknik Snowball Sampling juga dilakukan dengan tujuan untuk menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan teori yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017: 218-219) berpendapat bahwa: "Teknik Snowball Sampling adalah teknik pengambilan sumber data yang pada pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka peneliti mencari informasi lain yang sebagai sumber data".

Dengan demikian informan yang akan dijadikan sumber data dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1

Informan Penelitian

NO	NAMA	KETERANGAN
1	AHMAD HUMAIDI, ST	Kepala BLK Amuntai
2	A. RIDHA UDDIN, A.MD	Kasubag TU
3	HERLIANA, S.Pd. T	Instruktur Kejuruan Menjahit Dasar
4	Nadiati	Asisten Kejuruan Menjahit Dasar
5	Fatimah	Asisten Kejuruan Menjahit Dasar
6	Ilya Norhafifah	Peserta Menjahit Dasar
7	Sri Mulianab	Peserta Menjahit Dasar
8	Nurul hikmah	Peserta Menjahit Dasar
9	Radina	Peserta Menjahit Dasar
10	Munawarah	Peserta Menjahit Dasar
11	Fauziah	Peserta Menjahit Dasar
12	Nadirah	Peserta Menjahit Dasar
Jumlah		12 Orang

Sumber data : Penulis Tahun 2026

E. Desain Operasional Penelitian

Desain operasional adalah variabel penelitian dimaksud untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan. Untuk memenuhi kualitas penelitian yang baik tentunya penulis diwajibkan untuk membuat desain penelitian yang mengacu pada penelitian dan aspek yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian ini mengenai kualitas pelayanan. Maka dari itu dirancang desain operasional untuk mengukur baik buruknya suatu konsep. Berikut ini penulis sajikan desain operasional yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2

Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Efektivitas Menurut Champbell J.P dalam Mutiarin dan Zaenudin (2021 : 96)	1. Keberhasilan Program	1) Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan industri menjahit. 2) Keberlanjutan pemanfaatan keahlian pasca-pelatihan.
	2. Keberhasilan Sasaran	1) Ketepatan sasaran peserta yang direkrut (minat & bakat). 2) Perluasan jangkauan informasi pendaftaran kepada masyarakat luas.

	3. Keberhasilan Tahapan Program	1) Kelancaran proses penempatan magang/praktik kerja. 2) Adanya prosedur formal (MoU) dengan dunia usaha/industri.
	4. Tingkat Input	1) Kecukupan durasi/waktu pelatihan. 2) Ketersediaan sarana, prasarana, dan instruktur yang kompeten.
	5. Tingkat Output	1) Tingkat kompetensi/kemahiran teknis menjahit yang dikuasai. 2) Tingkat kepercayaan diri lulusan dalam bekerja atau berwirausaha.
	6. Pencapaian tujuan menyeluruh	1) Tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja (DUDI). 2) Kemampuan lulusan dalam membuka usaha mandiri (Wirausaha).

Sumber data : Penulis Tahun 2026

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Esterbeg dalam Sugiyono (2022:231) “Observasi adalah suatu proses pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap perilaku individu maupun kelompok dalam situasi tertentu. Observasi memungkinkan peneliti untuk mencatat apa yang dilihat, didengar, dan dialami secara sistematis, sehingga data yang diperoleh lebih nyata karena bersumber dari kondisi lapangan yang sesungguhnya. Dengan kata lain,

observasi memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memahami konteks dan interaksi sosial secara lebih mendalam, bukan hanya berdasarkan apa yang dikatakan responden, tetapi juga dari apa yang dilakukan mereka dalam kenyataan”.

2. Wawancara

Nasution dalam Sugiyono (2022:226) menyatakan bahwa, “wawancara adalah suatu bentuk interaksi langsung antara pewawancara dengan responden, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh informasi, pendapat, keyakinan, serta sikap dari responden mengenai suatu fenomena atau permasalahan tertentu. Wawancara dipandang sebagai alat pengumpulan data yang paling penting dalam penelitian kualitatif, karena memungkinkan peneliti menggali lebih dalam pengalaman dan perspektif informan secara langsung, sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan mendalam dibandingkan hanya menggunakan angket atau observasi semata”.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2022:240) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan”.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:246) “Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Proses analisis

data merupakan usaha menjawab atas pertanyaan perihal rumusan dan hal-hal yang diperoleh dari suatu penelitian pendahuluan”.

Dalam proses analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yakni rangkaian data yang telah disusun secara sistematis menurut klasifikasinya untuk memberi arti terhadap data tersebut menurut kenyataan yang diperoleh lapangan dan disusun dalam uraian kalimat sehingga menjadi benar merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Kemudian disusun suatu kesimpulan atas dasar jawaban dari hasil penelitian tersebut dan selanjutnya akan disusun saran dari peneliti untuk perbaikan atas permasalahan yang dihadapi.

H. Uji Kredibilitas

Hardani (2020:201) mengatakan bahwa uji kredibilitas adalah “Kriteria ini untuk memenuhi data dan informasi yang dikumpulkan harus mengandung nilai kebenaran, yang berarti bahwa hasil penelitian kualitatif harus dapat dipercaya oleh para pembaca yang kritis dan dapat diterima oleh orang-orang (responden) yang memberikan informasi yang dikumpulkan selama informasi berlangsung”.

Trigulasi

Trigulasi adalah dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat trigulasi sumber, trigulasi teknik pengumpulan data, dan waktu, agar peneliti mudah untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 47 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan uraian tugas serta tata kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- Anonim. Peraturan Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi.
- Anonim. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Anonim. Kabupaten Hulu Sungai Utara Dalam Angka 2024. BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- Anggito, Albi Et al., 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Fadli, Ahmad. 2016. *Efektivitas Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Nursapia, 2020. *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Hardiyanti, Novia Rezeki. 2018. *Efektivitas Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kusuma, Adhi Et al, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Matiarin, Dyah dan Zainudin, Arif. 2021. *Manajemen Birokorasi dan Kebijakan*. Edisi Pertama, Celebon Timu, Yogyakarta.

- Muhammad Fiqri, Munawarah, & Herry Febriadi. (2024). *Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Pertiwi, M., & Nurcahyanto, H. (2017). *Efektivitas Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4), 555–569.
- Rabiatun Rahmida, Siti Raudah, & Ahmad Baihaqi. (2024). *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong*. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sembilan*. Jakarta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2018). *Manajemen Publik*. Yogyakarta: Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI).
- Wismanawati, R. Tri. 2019. *Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan di Desa Karangtengah Kecamatan Kemangkon Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yuliani, Kartika Febri. 2017. *Efektivitas Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar*. Skripsi. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Yusuf, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan*. Jakarta: Kencana

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara..

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