

Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo

Gita Dewi Purwaningtyas¹, Selfi Budi Helpiastuti², Hermanto Rohman³

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

E-mail: gitadewi.an1660@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the effectiveness of implementation the training program at UPT Balai Latihan Kerja Situbondo. Training is one of the important needs for everyone to hone their skills and expertise before entering the job market. The need for such training can be obtained through competency-based training programs such as those offered by UPT BLK Situbondo. UPT BLK Situbondo is a facility provided to provide training programs in accordance with the needs and surrounding resources so as to create a workforce that is competent and able to work independently. However, in practice it cannot be separated from various problems, so it is necessary to do research to determine its effectiveness.

Program effectiveness according to Budiani's perspective can be seen from 4 dimensions, namely target accuracy, program socialization, goal achievement and program monitoring. In general, BLK have indeed become the flagship of the Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia as an effective training center in providing competency. However, the process is not free from obstacles, such as not achieving targets and participants dropping out before the completion of the training program is an interesting phenomenon. Therefore this research needs to be done using a descriptive qualitative approach. The primary and secondary data sources used were taken based on the results of interviews, observation and documentation for later triangulation. The results of this study explain that of the four dimensions, only the program socialization dimension runs optimally because people find it easy to access information.

Keywords: *The Effectiveness; The Implementation of Training Program*

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu prioritas utama pemerintah untuk menjamin ketersediaan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Menurut Studi *HP New Asian Learning Experience 2021* yang dikutip dari artikel online “Hai Bunda” (Karnesyia, 2022) menyebutkan bahwa 58 % orang tua khawatir bahwa anaknya tidak memiliki *skill* di dunia kerja dan 97 % orang tua menganggap pendidikan di luar pendidikan formal sangat penting. Oleh sebab ini pendidikan nonformal maupun informal seperti program pelatihan kerja menjadi penting dijalankan demi memenuhi kebutuhan masyarakat.

Setiap program secara umum memiliki target untuk membantunya mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif. (Nasition, 2021:3) sebagai salah satu tempat pelatihan kerja yang diunggulkan oleh Kementerian ketenagakerjaan RI, Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki banyak fasilitas guna menarik peminat dan mencapai tujuannya. Adapun keunggulan fasilitas di BLK ialah waktu pelatihan yang relatif

singkat; sertifikat kompetensi dan pelatihan; berorientasi pada penempatan kerja, kewirausahaan, dan peningkatan produktivitas; program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan sumber daya disekitar; *to the point*; uang transport; tidak terbatas usia (*long life learning*); bisa dikombinasikan dengan program *social safety net* lain seperti Kartu Prakerja, Program Indonesia Pintar (PIP) dan Program Keluarga Harapan (PKH). Selain itu BLK di setiap wilayah memiliki fasilitas pendukung lainnya seperti perlengkapan kerja yang sesuai dengan jenis program pelatihan yang diselenggarakan baik secara institusional maupun non-institusional. Pelatihan institusional merupakan pelatihan yang diselenggarakan di dalam wilayah kantor UPT BLK sedangkan program pelatihan non-institusional penyelenggaraan program pelatihan dilakukan di luar UPT BLK.

Kedua jenis program tersebut memiliki kelebihan sekaligus tantangan yang berbeda, seperti halnya dalam mencari peserta, fasilitas kompetensi, hingga tempat pelaksanaannya. Program pelatihan yang dilakukan secara institusional dirasakan oleh pegawai internal UPT BLK Situbondo lebih banyak menemukan tantangan dalam penyelenggaraannya. Sebabnya setiap proses yang dilakukan, dikerjakan oleh pegawai UPT BLK Situbondo sendiri seperti sosialisasi, seleksi, tenaga pelatih dan penyediaan kebutuhan teknis lainnya. Berbeda dengan program pelatihan non-institusional (*Mobile Training Unit*) yang melakukan sosialisasi dan penyediaan tempat dari masing-masing desa yang mengajukannya. Sehingga walaupun sudah ada sejak 1983 namun berdasarkan observasi diketahui bahwa program pelatihan institusional yang diselenggarakan UPT BLK Situbondo nyatanya belum mampu untuk memenuhi targetnya guna menciptakan tenaga kerja yang profesional, memiliki kompetensi dan mampu berusaha mandiri. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil temuan observasi peneliti di lapangan yang disajikan melalui tabel di bawah.

Tabel 1 Target dan Realisasi Penyelenggaraan Program Pelatihan tahun 2019-2021

Penyelenggaraan Program Pelatihan	2019	2020	2021
Target	20	16	21
Realisasi	20	15	17
Ketetapan	Sesuai	Tidak Sesuai	Tidak Sesuai

Sumber: website UPT BLK SITUBONDO, instagram UPT BLK SITUBONDO dan dokumen UPT BLK Situbondo tahun 2019-2021 (data diolah)

Menurunnya ketercapaian target penyelenggaraan program pelatihan di atas beriringan dengan kondisi pandemi yang melanda dunia sejak akhir 2019 dan mulai kembali normal dan stabil di awal tahun 2022. Walaupun target penyelenggaraan di tahun 2020 menurun akan tetapi pencapaiannya lebih banyak dibandingkan dengan tahun 2021 di mana perbandingannya 1:4 program yang tidak terlaksana. Selain pelaksanaan program pelatihannya, pelaksanaan uji kompetensi di UPT BLK Situbondo juga mengalami hambatan dalam memenuhi target pelaksanaan uji kompetensi. Kejadian ini bermula ketika hasil observasi *pra*-penelitian ditemukan fakta bahwa masih ada peserta program pelatihan di tahun 2021 yang belum mendapatkan uji kompetensi. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 17 kelas yang telah menyelesaikan program pelatihan baru 35,3 % saja yang telah menjalankan uji kompetensi.

Fenomena tersebut memunculkan tanda tanya tentang seperti apa efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan. Mengingat bahwa program pelatihan berguna dalam meningkatkan SDM. Sedangkan efektivitas menjadi aspek penting yang perlu diketahui oleh setiap organisasi guna mengantisipasi masalah dan menemukan solusi atas masalah yang ditemui. Sehingga sebelum melaksanakan suatu program dibutuhkan rencana yang terkontrol demi berjalannya program yang sesuai atau berorientasi pada tujuan. Rencana yang ditetapkan tersebut seperti pencekapan program apa yang hendak dilaksanakan, rencana metode seleksi maupun penyampaian materi yang akan digunakan, merencanakan jadwal dan kebutuhan dari awal pelatihan seperti menyiapkan media dan bahan sosialisasi hingga akhir pelatihan dengan harapan program berjalan dengan optimal.

Berbagai perencanaan tersebut sudah diupayakan oleh pihak UPT BLK Situbondo guna melaksanakan atau menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai dengan target dan tujuannya. Mulai menyediakan program yang sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya sekitar serta melakukan sosialisasi guna menarik minat calon peserta atau sasarannya. Sosialisasi dilakukan UPT BLK Situbondo melalui platform media online seperti website, instagram serta whatsapp grup pegawai. Sedangkan sosialisasi secara langsung dilakukan dengan membagikan brosur ke sekolah, desa-desa dan wilayah sekitar untuk menjangkau calon peserta. Akan tetapi hal tersebut belum cukup untuk memenuhi targetnya sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian terkait program pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Situbondo dari sudut pandang efektivitasnya. Dengan tujuan untuk mendapatkan penjelasan terkait kondisi program yang diselenggarakan di UPT Balai latihan Kerja Kabupaten Situbondo.

Efektivitas

Secara umum efektivitas sangat erat kaitannya dengan dampak yang diberikan suatu organisasi menjalankan tugas dalam mencapai target atau tujuan dengan cara yang tepat. Seperti definisi efektivitas menurut (Atmosoeparto, 2002:139) yang menerangkan bahwa efektivitas ialah melakukan hal yang benar atau sejauh mana kita mencapai sasaran. Pendapat lain dari H. Emerson yang dikutip oleh Handyaningrat mengatakan bahwa efektivitas ialah sebuah ukuran untuk mengetahui seperti apa tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Berdasarkan penjelasan tentang efektivitas secara umum tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian efektivitas tidak lepas dari tujuan organisasi.

Sebagai organisasi yang menyediakan fasilitas pengembangan SDM melalui program pelatihan ini membuat BLK secara tidak langsung terlibat dalam kepentingan banyak orang. Oleh sebab itu manajemen berperan dalam menjalankan kegiatan yang telah ditetapkan agar selalu berorientasi pada tujuan. Manajemen sendiri memiliki fungsi-fungsi yang selalu diterapkan setiap organisasi seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Seperti halnya (Notoatmodjo, 1998:113) dalam bukunya yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia" menggolongkan fungsi manajemen terdiri dari proses perencanaan (*planning*), proses pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*). Fungsi tersebut juga digunakan dalam mengetahui efektivitas pada suatu organisasi maupun program. Terutama dalam efektivitas yang lebih spesifik seperti efektivitas program yang dalam program sendiri

tentunya ada proses perencanaan program, pelaksanaan, pengorganisasian serta pengawasannya.

Steers (dalam Sari, dkk 2018:137), dkk memberikan pendapat bahwa efektivitas dapat dilihat melalui:

- a) pencapaian tujuan, adanya ketepatan sasaran dan ketepatan waktu sebagai target yang jelas.
- b) integrasi, di mana pola hubungan menjadi nilai untuk melihat sejauh mana kemampuan organisasi dalam melaksanakan sosialisasi.
- c) adaptasi, digunakan untuk mengukur kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan kata lain mengetahui kesesuaian program dengan kebutuhan di lapangan.

Sedangkan Sutrisno (dalam Andriani, 2018:4) memberikan penjelasan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan atau program, yaitu dengan memperhatikan adanya pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, ketercapaian tujuan, dan adanya perubahan nyata dari program tersebut. Selain itu, (Budiani, 2007:53-54) juga memberikan perspektif bahwa untuk mengetahui efektivitas program dapat dilihat dengan 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. ketepatan sasaran, untuk melihat sejauh mana kesesuaian antara kelompok sasaran awal yang telah ditentukan dengan sekelompok sasaran akhir. Pada penelitian ini ketepatan sasaran merupakan kesesuaian siapa yang lolos menjadi peserta dan kesesuaian jumlah peserta sasaran;
2. sosialisasi program, yaitu mengetahui sejauh mana kemampuan pihak penyelenggara program untuk memberi, menyampaikan ataupun menyediakan segala informasi terkait program;
3. ketercapaian tujuan program, melihat seperti apa kegiatan atau program dilakukan sesuai dengan tujuan atau target yang telah direncanakan;
4. pemantauan program, guna melihat seperti apa upaya penyelenggara program dalam memantau peserta. Pemantauan dilakukan sebagai bentuk perhatian kepada pesertanya.

Program Pendidikan dan Pelatihan

Sedangkan program pendidikan dan pelatihan merupakan istilah dari pelatihan kerja. UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan pelatihan kerja sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sehingga pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting bagi setiap orang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Terutama di masa perubahan adaptasi baru pasca pandemi di mana banyak orang kehilangan pekerjaan dan dituntut kreatif menciptakan usaha baru.

Pendapat tersebut juga sejalan dengan persepsi (Siagian, 2002:160) yang mengatakan bahwa dilihat dari sudut pandang keterampilan, manusia yang cepat ketinggalan zaman dan organisasi yang harus menghadapi tuntutan dan lingkungan baru, maka hal inilah yang menjadikan pendidikan dan pelatihan penting bagi sumber daya manusia.

Program pendidikan dan pelatihan kerja memiliki banyak model, salah satunya yang dikemukakan oleh (Hamalik, 2007:20) bahwa model pelatihan terdiri dari:

- a. *public vocation training*, pelatihan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan organisasi dan dilakukan di luar organisasi;
- b. *apprentice training*, pelatihan yang cenderung lama dan dituntut serba bisa, pelatihan ini biasanya didampingi Secaba;
- c. *vestibul training (for the job training)*, pelatihan dengan ruangan khusus sesuai kondisi kerja dengan metode teknik dan alat yang sesuai;
- d. *on the job training*, memberikan kecakapan kebutuhan pekerjaan tertentu dapat diartikan sebagai pelatihan untuk menaikan jabatan;
- e. *pre-employment training*, yaitu pelatihan sebelum penempatan biasanya dilakukan di luar organisasi atau perusahaan;
- f. *intruction training*, memberikan adaptasi kepada tenaga kerja dengan tempat, tugas, maupun prosedur lingkungan kerja;
- g. *supervisor training*, mengembangkan keterampilan sebagai pengawas;
- h. *understudy training*, menyiapkan tenaga kerja dengan cara menempatkan langsung untuk membantu atau sebagai asisten;
- i. *intership training*, menyiapkan tenaga kerja terdidik dengan menempatkan sebagai tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan didampingi staf atau tenaga ahli.

Program pelatihan menurut (Simamora, 2015:284-285) memiliki tahap-tahap yang terdiri dari tahap penilaian atau analisa kebutuhan pelatihan, tahap pelatihan dan pengembangan serta tahap evaluasi. Dengan tahap tersebut pelatihan yang diselenggarakan diharapkan mampu berjalan seefektif mungkin untuk tujuan yang hendak dicapai.

Adapun tujuan pelatihan menurut (Hamalik, 2000:16-17) secara umum berguna untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja baik secara struktural maupun fungsional agar memiliki kemampuan dalam profesinya, loyalitas, berdedikasi dan disiplin. Sedangkan secara khusus untuk mendidik, melatih dan membina tenaga kerja yang:

- a) memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
- b) memiliki kemampuan dan hasrat belajar untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif;
- c) memiliki bakat, minat, nilai dan pengalaman;
- d) memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja bertujuan untuk memberi bekal, serta meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Harapan dari tujuan ini agar setelah mengikuti pelatihan masyarakat dapat mencukupi kebutuhannya untuk mencari ataupun menciptakan lapangan kerja sendiri. Setiap program pelatihan memiliki tahap dan tujuan yang berbeda tak terkecuali program pelatihan di BLK yang termasuk dalam model pelatihan *off the job training* dengan model program pelatihan lainnya walaupun secara garis besar memiliki tahap dan tujuan yang mirip atau sama.

Balai Latihan Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Tntang Standart Balai Latihan Kerja, BLK sendiri merupakan fasilitas tempat untuk diselenggarakannya proses pelatihan kerja. Tujuannya agar mampu menciptakan tenaga kerja yang menguasai suatu jenis atau tingkat kompetensi kerja tertentu guna

membekali dirinya memasuki pasar kerja dan berusaha mandiri serta produktivitas kerja demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Setiap dari UPT BLK wajib untuk mengikuti peraturan dan ketentuan pemerintah pusat melalui berbagai kebijakan maupun surat keputusan. Sebagai instansi di bawah naungan kementerian ketenagakerjaan provinsi, UPT BLK Situbondo memiliki tugas dan fungsi yang telah diatur dalam pasal-pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Bahwa tugas UPT BLK Situbondo ialah:

- a) melaksanakan tugas-tugas dinas di bidang pelaksanaan pelatihan kerja;
- b) mengembangkan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi;
- c) ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.

Sebagai suatu organisasi, UPT BLK Situbondo memiliki fungsi sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, tahun 2018, yang meliputi:

- a. menyusun rencana program;
- b. menyiapkan materi maupun metode pengembangan dan kurikulum;
- c. melaksanakan pelatihan dan uji kompetensi;
- d. menyiapkan penempatan bagi alumni;
- e. melakukan pendayagunaan dan pengembangan sarana prasarana;
- f. menyiapkan bahan kerjasama;
- g. melayani dan menyebar informasi;
- h. memasarkan hasil program dan program, maupun lulusan;
- i. melaksanakan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- j. memonitoring, evaluasi dan melaporkan; serta
- k. melaksanakan tugas dari Kepala Dinas.

2. Metodologi

Jenis metode yang digunakan ialah penelitian deskriptif dan pendekatan penelitian yang digunakan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di wilayah kantor UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo yang terletak di jalan Basuki Rahmat Nomor 357 Kecamatan Panji, Situbondo. Waktu penelitian dimulai tanggal 1 Agustus sampai dengan tanggal 26 September 2022. Proses penggalan data yaitu dengan melakukan proses wawancara, pengamatan dan kegiatan dokumentasi yang didapat di lapangan maupun dari data sekunder lainnya. Wawancara dilakukan secara langsung dan restruktur yaitu peneliti terlebih dahulu membuat pedoman wawancara sebagai dasar dalam mewawancarai narasumber.

Data primer dan sekunder yang terkumpul tersebut kemudian dianalisis dengan model interaktif menurut Miles dan Huberman yang dikutip dalam (Sugiono, 2017:246) bahwa analisis data dilakukan dengan tahap mereduksi data, menyajikan data dan memberi kesimpulan atau verifikasi data. Adapun teknik dalam menguji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber.

3. Hasil dan Diskusi

Menurut Budiani (2007:57-58) efektivitas program dapat dilihat dengan menggunakan 4 dimensi yang terdiri dari dimensi ketepatan sasaran, dimensi sosialisasi program, dimensi ketercapaian tujuan, dan dimensi pemantauan program.

a. Ketepatan Sasaran

Sasaran merupakan target yang hendak dituju atau dicapai. Dalam hal ini sasaran dalam program pelatihan dapat berupa siapa peserta dari program pelatihan yang hendak dilaksanakan dan berupa jumlah peserta pelatihan maupun uji kompetensi yang akan ditargetkan. Berdasarkan hal ini perlu diketahui bahwa siapa sasaran yang dimaksud dari program pelatihan, yaitu:

- a. seluruh masyarakat pencari kerja khususnya yang berada di wilayah kabupaten Situbondo,
- b. tidak sedang sekolah, kuliah atau bekerja;
- c. minimal pendidikan SMP/ sederajat;
- d. diutamakan usia produktif (18 sampai dengan 35 tahun);
- e. sehat jasmani dan rohani;
- f. sanggup mengikuti program pelatihan sampai selesai;
- g. memenuhi syarat administrasi dan lulus seleksi.

Berdasarkan pengalaman peneliti yang pernah lolos seleksi dan hasil observasi maka dari kriteria peserta di poin b belum seluruhnya tepat sasaran. Masih ada mahasiswa aktif yang berhasil lolos menjadi peserta program pelatihan salah satunya peneliti. Selain itu, kriteria pada poin f ternyata juga menunjukkan hasil penelitian yang tidak tepat sasaran. Diketahui masih ada peserta yang berhenti sebelum program pelatihan selesai tanpa ada suatu alasan yang jelas. Kendala-kendala ketepatan sasaran ini sesuai dengan pernyataan pihak BLK Situbondo bahwa dalam menyeleksi pihaknya masih mengalami kesulitan untuk menentukan siapa peserta yang benar-benar ingin dan sanggup mengikuti pelatihan sehingga mereka layak mendapatkan manfaat program pelatihan. Penyeleksi terkadang terpaksa menerima peserta yang tidak sesuai dengan kriteria lain dengan alasan bahwa peserta tersebut sanggup mengikuti proses pelatihan hingga selesai.

Sedangkan ketepatan sasaran jika dilihat dari jumlah sasaran program pelatihan tahun 2021 ialah sebanyak 336 orang untuk memenuhi 21 kelas yang akan dibuka dengan 11 macam kejuruan. Sedangkan jumlah sasaran peserta uji kompetensi ialah seluruh peserta program pelatihan seperti yang dicantumkan dalam tabel 2 di bawah.

Tabel 2 Sasaran Program Pelatihan Tahun 2021

No	Kejuruan	Peserta	
		Pelatihan	UJK
1	Menjahit	48	16
2	Operator Basic Office	32	16
3	Las SMAW 3G	32	16
4	Desain Grafis	32	16
5	Teknik Instalasi Listrik	32	16
6	Pembuatan Roti Dan Kue	16	16
7	Teknik Sepeda Motor Injeksi	16	-
8	Computer Operator Asistant	16	-
9	Tata Rias Kecantikan Kulit Dan Rambut	16	-

10	Las SMAW 6G	16	-
11	Las OAW	16	-
Jumlah		272	96

Sumber: *instagram dan dokumen UPT BLK Situbondo (data diolah)*

Melalui hasil dokumentasi, data observasi dan hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah sasaran menurut data peserta pelaksanaan pelatihan di tahun 2021 baru mencapai 272 peserta atau dengan 17 pelaksanaan program pelatihan dari 11 jenis kejuruan yang diselenggarakan. Artinya sasaran peserta uji kompetensinya ialah 272 peserta dari 11 kejuruan dan baru terealisasi untuk 96 peserta dari 6 kejuruan.

Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwa UPT BLK Situbondo masih belum mampu mencapai sasarannya secara maksimal. Ada peserta yang sudah lolos seleksi namun tidak sesuai dengan kriteria sasaran. Selain itu, berdasarkan data observasi peserta yang lolos masih kurang dari jumlah sasaran yang telah ditetapkan baik untuk peserta pelatihan maupun peserta uji kompetensi. Kondisi ini menjadikan dimensi ketepatan sasaran menunjukkan hasil yang belum tepat atau belum sesuai dengan targetnya.

b. Sosialisasi Program

Sosialisasi bertujuan untuk memberikan informasi, pemahaman serta mempermudah masyarakat dalam mengakses informasi. Adapun sosialisasi yang dilakukan pihak UPT BLK Kabupaten Situbondo sudah maksimal melalui media sosial atau elektronik dan juga secara manual dengan penyebaran informasi dari brosur yang disebar di lingkungan BLK dan kios 3 in 1 sebagai pusat informasi dan layanan di UPT BLK Situbondo. Hal ini diketahui oleh masyarakat sebagai kelompok sasaran bahwa UPT BLK Situbondo memiliki website dan instagram resmi untuk memberikan informasi selain informasi yang telah disediakan di kios 3 in 1 dan disebar ke lingkungan BLK.

Menurut hasil penelitian pihak UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo dalam memberikan informasi dan segala aktivitas pendaftaran telah diupayakan agar bisa dilakukan secara *online* atau daring tanpa kendala namun ternyata masih sering kali menemukan kendala teknis. Kendala ini membuat calon peserta akhirnya tetap datang langsung untuk melakukan konfirmasi terkait kejuruan apa yang ingin diikuti.

Namun peserta seleksi maupun alumni menyatakan mereka tetap nyaman walaupun mendaftar secara *offline* ke kios 3 in 1. Hal ini terjadi bukan tanpa sebab melainkan masyarakat ternyata lebih suka datang langsung tanpa kehilangan kouta dan waktu karena diketahui *handphone* yang digunakannya sering bermasalah. Faktor lain yang membuat peserta lebih nyaman datang langsung ialah karena tidak punya media sosial seperti instagram dan tidak memahami teknologi dan mereka yang rumahnya dekat.

Sehingga dari sosialisasi yang dilaksanakan diketahui sudah membantu calon peserta untuk mendapatkan informasi terutama dimasa pandemi yang saat itu masih berlangsung. Sehingga sosialisasi yang dilakukan telah berjalan dengan maksimal karena masyarakat tau mengenai sosialisasi yang dilakukan dan sebagai kelompok sasaran merasa terbantu dan diberi kenyamanan serta kemudahan dalam mengakses informasi.

c. Ketercapaian Tujuan Program

Adapun tujuan dari program pelatihan di UPT BLK Situbondo dalam buku Profil UPT BLK Situbondo tahun 2019 secara umum yaitu untuk memberikan serta meningkatkan kemampuan dan kompetensi masyarakat setempat demi tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan mampu berusaha mandiri. Sedangkan tujuan utama dari UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo ialah terdiri untuk tersedianya program dan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga nantinya menciptakan SDM yang mampu bersaing dalam pasar kerja mampu berusaha mandiri dan memiliki kompetensi dalam bidang kerjanya. Selain itu setiap program pasti memiliki tujuan dalam arti target pelaksanaan. Seperti yang telah disebut bahwa target pelatihan di tahun 2021 sebanyak 21 pelaksanaan pelatihan institusional atau berbasis kompetensi.

Namun melalui informasi yang didapat jika dilihat dari tujuannya menciptakan atau menyediakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dengan dibarengi pencapaian target penyelenggaraan program pelatihan yang kurang dari target yang ditentukan belum tercapai. Bahwa dari 21 kali program pelatihan yang ditargetkan namun baru bisa diselenggarakan sebanyak 17 kali, 11 kelas di antaranya belum dapat uji kompetensi. Tentu tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kompetensi masih belum tercapai.

Hasil temuan lain yaitu terkait tujuan menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan menciptakan tenaga kerja yang mampu berusaha mandiri sudah tercapai. Bahwa analisa kebutuhan pelatihan dilihat berdasarkan pelatihan mana yang selalu diminati. Sedangkan tujuan menciptakan tenaga kerja yang mampu berusaha mandiri sudah tercapai karena sudah ada alumni yang mampu berusaha mandiri sesuai bidangnya. Walaupun di sisi lain masih ada alumni yang merasa sulit mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui masih ada target pelaksanaan program pelatihan maupun uji kompetensi yang belum tercapai. Kondisi tersebut secara tidak langsung membuat tujuan program pelatihan di UPT BLK Situbondo dalam menciptakan tenaga kerja yang kompetens tidak tercapai dengan maksimal. Walaupun ada yang sudah berwirausaha mandiri sesuai bidangnya, diketahui masih ada alumni yang tidak bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sehingga memperlihatkan bahwa dimensi ketercapaian tujuan belum berjalan dengan maksimal sebab masih ada tujuan yang belum terlaksana atau tercapai.

d. Pemantauan Program

Pemantauan yang dilakukan UPT BLK Kabupaten Situbondo terdiri dari pemantauan pelaksanaan program pelatihan, pemantauan kompetensi, dan pemantauan pasca pelatihan kepada alumni. Dengan ini dapat diketahui sejauh mana program yang diselenggarakan dapat memberi dampak bagi perkembangan peserta maupun alumni program pelatihan.

Pada dimensi pemantauan program ditemukan bahwa peserta maupun alumni belum tau menahu tentang pemantauan yang dilakukan instruktur melalui tugas. Akan tetapi pemantauan kompetensi di kelas yang dilakukan instruktur sudah berjalan dengan maksimal melalui tugas dan praktek yang diberikan. Sedangkan dari pemantauan kompetensi saat UJK masih belum maksimal diterapkan karena masih ada peserta di tahun 2021 yang belum mendapatkan fasilitas tersebut.

Hasil dimensi pemantauan selanjutnya menjelaskan bahwa pemantauan pasca pelatihan sudah dilakukan guna mengetahui dampak dari program. Selain itu juga

untuk memberi perhatian kepada alumni supaya lebih mudah memperoleh informasi penempatan kerja dengan pendampingan. Pemantauan tidak dilakukan dengan metode menghubungi alumni satu persatu karena banyaknya peserta. Sehingga pihak UPT BLK Situbondo hanya menghubungi beberapa alumni untuk kemudian memintanya menyebarkan info kepada teman-temannya. Selain itu alumni juga diperbolehkan tetap belajar ke BLK jika dirasa ada ilmu yang kurang dipahami tanpa mengikuti program pelatihannya lagi.

Malalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemantauan program yang dilakukan belum maksimal. Khususnya dalam memberikan pemantauan kompetensi melalui uji kompetensi di akhir pelaksanaan program pelatihan yang tidak merata diberikan keseluruh peserta program pelatihan.

Sebagai tahap akhir analisis data, peneliti memberi rangkuman verifikasi melalui tabel berikut.

Tabel 3 Tabel Verifikasi

Konsep	Dimensi	Hasil	Analisis dan Kesimpulan
Efektivitas Program menurut Budiani (2007:53-54)	1. Ketepatan Sasaran	Sasaran program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Situbondo ialah seluruh masyarakat Situbondo dan sekitarnya yang berusia antara 18-35 tahun; minimal pendidikan SMP; sehat jasmani dan rohani; tidak mengikuti program pendidikan lain; memiliki keinginan, dan kesanggupan mengikuti pelatihan sampai selesai. Sedangkan jumlah sasaran program pelatihan tahun 2021 untuk peserta pelatihan sebanyak 336 dengan sasaran untuk UJK yaitu 272 atau sesuai jumlah peserta pelatihan. 1. Pada penyelenggaraan program pelatihan tahun 2021 masih ada pendaftar yang yang tidak sesuai kriteria sasaran karena masih berstatus sebagai mahasiswa dan ada peserta yang tidak sanggup mengikuti pelatihan sampai selesai atau tiba-tiba berhenti. 2. Jumlah peserta sasaran program pelatihan baik untuk pelaksanaan pelatihan maupun pelaksanaan UJK tahun 2021 tidak sesuai. Adapun dari 336 calon peserta yang ditargetkan mengikuti pelatihan hanya terealisasi 272 peserta yang diantaranya hanya 96 peserta saja yang mengikuti UJK.	Berdasarkan hasil wawancara berbagai narasumber, observasi dan dokumentasi diperoleh kesimpulan analisis yang sesuai tentang dimensi ketepatan sasaran dari penyelenggaraan program pelatihan di UPT BLK Situbondo. Adapun ketepatan sasaran program pelatihan di UPT BLK Situbondo belum maksimal diupayakan karena masih ada peserta yang tidak sesuai dengan kriteria ideal peserta sasaran yang telah ditentukan.
	2. Sosialisasi program	1. Sosialisasi yang dilakukan UPT BLK Situbondo menggunakan 2 metode penyampaian, yaitu melalui media cetak atau offline dan media elektronik atau online. Sosialisasi	Berdasarkan penelitian yang dilakukan, antara narasumber dengan data observasi telah sesuai. Masyarakat mengaku benar-benar mengetahui

		<p>menggunakan media cetak ini disediakan di kios 3 <i>in</i> 1 serta disebar ke jalan, sekolah dan warga sekitar. Sedangkan sosialisasi menggunakan media elektronik dilakukan melalui media sosial seperti instagram, facebook, grup whatsapp dan website untuk memudahkan masyarakat dalam memperoleh informasi.</p> <p>2. Calon peserta dan alumni peserta program pelatihan di UPT BLK Situbondo mengetahui informasi yang disebar melalui media cetak dan media elektronik. Serta mengaku dimudahkan dengan dengan penyediaan informasi di instagram, website dan kios 3 <i>in</i> 1.</p>	<p>tentang segala jenis informasi yang diberikan oleh UPT BLK Situbondo dan mereka merasa dimudahkan dalam mengakses informasi. Sehingga kesimpulan dimensi sosialisasi program yang dilakukan UPT BLK Situbondo sudah berjalan dengan maksimal dalam memberikan kemudahan mengakses informasi.</p>
<p>3. Ketercapaian Tujuan Program</p>		<p>Tujuan program pelatihan UPT BLK Situbondo ialah tersedianya tenaga kerja atau sumber daya yang kompeten dalam bidangnya dan mampu berusaha mandiri melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Kompeten atau tidaknya peserta dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang didapat saat peserta mengikuti uji kompetensi setelah pelatihan. Sehingga peserta pada umumnya akan mendapatkan 2 sertifikat yang terdiri dari sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi.</p> <p>1. Menurut narasumber penyelenggara dan penanggung jawab program telah mencapai tujuan walaupun diakui banyak kendalanya dan kesulitan dalam mencapai tujuannya.</p> <p>2. Masih ada alumni program pelatihan yang telah mengikuti pelatihan sampai selesai namun tidak mendapatkan fasilitas uji kompetensi.</p> <p>3. Alumni merasa ilmunya memberi dampak dari yang semula tidak tau atau hanya tau dasarnya namun setelah mengikuti pelatihan menjadi semakin mengerti dan memahami. Sehingga ilmu yang didapat dari program pelatihan bermanfaat bagi kehidupannya walaupun ada alumni yang tidak bekerja pada bidang</p>	<p>Pendapat narasumber yang berbeda antara penanggung jawab maupun pelaksana dengan masyarakat sebagai penerima mantaaf dari program yang diselenggarakan menjadikan bukti bahwa tujuan yang dicapai belum maksimal. Selain itu ditemukan bukti bahwa pelaksanaan uji kompetensi yang dijanjikan belum diberikan secara merata karena masih ada peserta yang tidak berkesempatan mengikuti uji kompetensi. Melalui hasil penelitian tersebut, ditarik kesimpulan bahwa dimensi ketercapaian tujuan belum maksimal dicapai. Khususnya pada tujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten melalui penyediaan program pelatihan berbasis kompetensi.</p>

		tersebut, menurutnya tidak ada ilmu yang tidak bermanfaat. 4. Alumni yang tidak memiliki sertifikat kompetensi sudah mampu berusaha mandiri sedangkan yang mendapatkan sertifikat kompetensi tidak bekerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.	
	4. Pemantauan Program	1. Pemantauan program yang dilakukan di UPT BLK Situbondo: pemantauan penyelenggaraan pelatihan oleh instruktur saat proses pembelajaran; pemantauan kompetensi yang dilakukan LSP dari luar wilayah melalui pelaksanaan UJK; dan pemantauan pasca pelatihan kepada alumni untuk memastikan program dapat memberi dampak baik dan kebermanfaatannya. 2. Pemantauan penyelenggaraan pelatihan melalui tugas yang diberikan oleh instruktur berjalan. 3. Pemantauan oleh lembaga LSP dari luar belum merata diberikan. 4. Pemantauan pasca pelatihan dilakukan ke beberapa alumni saja sisanya disebarluaskan melalui media sosial untuk memberikan informasi penempatan kerja bagi masyarakat umum khususnya alumni.	Pemantauan program yang diperoleh belum maksimal karena penerapan pemantauan kompetensi melalui uji kompetensi belum merata. Hal ini sejalan dengan ketercapaian tujuan program yang mengatakan program pelatihan menciptakan tenaga kerja yang kompeten. Sedangkan pemantauan penyelenggaraan latihan di kelas sudah dilakukan melalui tugas dan pemantauan setelah pelatihan selesai untuk mengetahui adanya dampak yang diberikan sudah berjalan dengan maksimal.

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa suatu efektivitas penyelenggaraan program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo masih kurang efektif. Sebab dari keempat dimensi efektivitas menurut Budiono (2007:53-54) masih terdapat 3 dimensi yang kurang maksimal. Dimensi yang sudah maksimal atau sesuai dengan harapan yaitu sosialisasi program.

Dimensi ketepatan sasaran sendiri telah memiliki sasaran yang telah ditetapkan oleh UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo. Namun karena masyarakat Situbondo masih memiliki pola pikir yang minim akan pentingnya mengasah keterampilan dan keahlian sebagai bekal memasuki dunia atau pasar kerja. Jadi walaupun sasaran telah ditetapkan dengan teliti, dalam penyelenggaraannya masih belum dipilih secara maksimal untuk menentukan peserta program pelatihannya. Akibatnya sasaran atau jumlah target juga belum terpenuhi. Selain itu ada beberapa peserta yang tidak masuk dalam kriteria seperti masih menjadi aktif kuliah namun tetap diloloskan. Sehingga dimensi ketepatan sasaran program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo masih kurang maksimal.

Dimensi selanjutnya ialah sosialisasi program yang mana pihak UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo sudah maksimal dalam melakukan sosialisasi.

Sosialisasi dilakukan secara offline maupun online sehingga dapat memudahkan penyelenggara dalam memberikan informasi dan mencari peserta program pelatihan. Selain itu, proses sosialisasi yang seperti ini tentunya juga dapat memudahkan calon peserta program pelatihan atau kelompok sasaran dari program tersebut dalam menggali informasi terkait pelatihan, pendaftaran tanpa datang ke kantor dan juga informasi lowongan kerja. Sehingga efektivitas penyelenggaraan program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo berdasarkan dimensi sosialisasi program dapat dikatakan sudah maksimal karena masyarakat merasa dimudahkan dalam mengakses informasi.

Dimensi ketiga ialah ketercapaian tujuan. Pada dimensi ini hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo dalam menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dengan dibuktikan sertifikat kompetensi belum merata. Masih ada peserta yang telah menyelesaikan pelatihan namun masih belum melakukan uji kompetensi. Sehingga mereka belum dikatakan sebagai tenaga kerja yang kompeten karena belum memiliki sertifikat kompetensi. Adapun pelatihan di UPT BLK harus berdasarkan standar kompetensi. Sehingga dari dimensi ketercapaian tujuan ini, penyelenggaraan program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo kurang maksimal.

Dimensi terakhir ialah pemantauan, pada dasarnya pemantauan program dilakukan sebagai bentuk perhatian kepada peserta maupun alumni program pelatihan. Peran instruktur dalam memantau dan mengawasi sejauh mana materi pelatihan mampu diserap dan pelatihan dapat dilaksanakan sesuai tujuan. Serta memberikan informasi dan pemantauan terkait penempatan kerja sudah dijalankan dengan maksimal. Sedangkan LSP melakukan pemantauan dan penilaian terhadap peserta pelatihan melalui UJK namun masih tidak maksimal karena ada peserta program pelatihan tahun 2021 yang belum mengikuti uji kompetensi.

Saran

Pertama, merencanakan ulang cara yang lebih tepat untuk menyeleksi. Salah satunya dengan dengan mengecek KTP pendaftar agar tidak ada lagi peserta berhenti karena sibuk bekerja, tidak diberi izin keluarga atau anak tidak ada yang mengurus. Selain itu, pihak penyeleksi administratif bisa melakukan cek data nama calon peserta melalui link www.pddikti.kemendikbud.go.id atau antara kementerian ketenagakerjaan dan kementerian pendidikan melakukan kerjasama untuk memudahkan pencarian data-data calon peserta yang masih aktif di dunia pendidikan lain.

Kedua, untuk mengatasi masalah mencapai tujuan dari pihak UPT BLK Situbondo bisa lebih sering diunggah berbagai kegiatan yang dilakukan BLK. Tujuannya masyarakat memiliki gambaran keseruan mengikuti pelatihan di UPT BLK Situbondo. Upaya lain yang dapat dilakukan ialah mendesain laman website dan *template* postingan instagram agar terlihat lebih menarik dan rapi. Mengingat masyarakat khususnya pemuda menghabiskan sebagian waktunya mencari informasi di internet sehingga jumlah pengikut di instagram yang sudah mencapai 1,7 ribu *followers* dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Serta mewajibkan peserta program pelatihan mengupload hasil karya atau tugas akhirnya di media sosial pribadinya sebagai salah satu aspek penilaian kompetensi dan bagi peserta yang mendapatkan respons baik di media sosialnya harus di apresiasi dengan membagikan ulang postingan tersebut sebagai juara di sosial media. Sehingga masyarakat khususnya pemuda usia produktif yang masih suka mengembangkan diri dalam segala bidang juga dapat dimaksimalkan dengan upaya tersebut.

Saran terakhir yaitu berkaitan dengan pemantauan program yang secara tidak langsung juga berhubungan dengan ketercapaian tujuan program dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, pihak UPT BLK Situbondo diharapkan dapat lebih berupaya untuk mendatangkan LSP atau melakukan kerja sama dengan pihak-pihak dari badan hukum atau badan usaha untuk mengajukan pendirian LSP yang memadai di wilayah Situbondo.

Daftar Pustaka

- Atmosoeparto, K. (2002). *Menuju SDM Berdaya Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta: PT Alex Media Komputudo.
- Budiani, N. W. (2007). *Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar*. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 49–57.
- Cica Nopika Sari, Meyzi Heriyanto, & Zaili Rusli. (2018). *Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 135–141.
- Hamalik, O. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2007). *Dasar-Dasar Metodologi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handyaningrat, S. (1990). *Pengantar Studi Ilmu administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Karnesyia, A. (2022). *Parenting Kekhawatiran Utama Ortu Menurut Studi: Anak Tak Punya Skill untuk Masa Depan*. Haibunda. <https://www.haibunda.com/parenting/202202101155730-62-266624/kekhawatiran-utama-ortu-menurut-studi-anak-tak-punya-skill-untuk-masa-depan> [diakses tanggal 22 Febuari 2022]
- Nasition, M. (2021). *Transformasi Balai Latihan Kerja Demi Signifikansi Efektivitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0*. Jakarta: Pusat Kajian Anggaran Badan Sekretariat Jendral DPR RI.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja DAN Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, (2018).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standart Balai Latihan Kerja. (n.d.).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Profil UPT BLK Situbondo. (2019). UPT BLK Situbondo.
- Rini Andriani. (2018). *Efektivitas Program Peningkatan Produksi Hasil Peternakan Di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis*. *JOM FISIP*, 5(2), 1–14.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).

<https://www.instagram.com/uptblksitubondo> [diakses tanggal 18 Oktober 2021]

<http://www.blksitubondo.com> [diakses tanggal 18 Oktober 2021]