

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM UPT BALAI LATIHAN
KERJA (BLK) PONOROGO DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

GAMA FIRMANSYAH

NIM. 210717054

Pembimbing:

RIDHO ROKAMAH, S.Ag., M.SI.

NIP. 197411121999032002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Firmansyah, Gama. *Efektivitas Pelaksanaan Program Upt Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*. Skripsi. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ridho Rokamah, S.Ag.,M.SI.

Kata Kunci: BLK Ponorogo, Efektivitas, Kualitas SDM.

BLK Ponorogo dibentuk untuk menciptakan tenaga kerja terampil, profesional, produktif dan kompeten melalui pelatihan kerja untuk memenuhi kebutuhan usaha kecil dan menengah. Namun dengan seiring berjalannya program tersebut apakah memang benar-benar efektif memberikan dampak bagi siswa khususnya dari segi peningkatan kualitas SDM itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo guna mengetahui tingkat efektivitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data yaitu pemaparan, pemilahan dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi. Untuk pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah pengurus BLK Ponorogo, siswa dan staf BLK Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo sudah cukup efektif. BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Namun dari pendekatan proses masih terdapat beberapa masalah seperti ketersediaan SDM yang terbatas hingga sarana dan prasarana yang menyebabkan tidak optimalnya proses pelatihan. Hasil dari kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Bisa diketahui dari hasil uji kompetensi dan sertifikasi serta acuan kualitas SDM yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan *Abilities* yang dimiliki oleh ex siswa BLK Ponorogo.

P O N O R O G O



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo.**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Gama Firmansyah	210717054	Ekonomi Syariah	Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 20 April 2021



Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Cahur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 1978011220060411002

Menyetujui,
Pembimbing

Ridho Rokamah, S.Ag., M.SI.
NIP. 197411121999032002

**IAIN
PONOROGO**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo


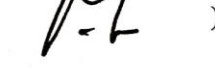
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
 NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja
 (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya
 Manusia di Kabupaten Ponorogo
 Nama : Gama Firmansyah
 NIM : 210717054
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
 syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
 Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
 NIP. 197207142000031005
 Penguji I :
 Unun Roudlotul Janah, M.Ag.
 NIP. 197507162005012005
 Penguji II :
 Ridho Rokamah, S.Ag., M.SI.
 NIP. 197411121999032002

()
 ()
 ()

Ponorogo, 5 Mei 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
 NIP. 197207142000031005

P O N O R O G O

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gama Firmansyah
NIM : 210717054
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Angkatan : 2017
Kelas : Ekonomi Syariah B

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya, saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 22 April 2021

Pembuat pernyataan,



Gama Firmansyah
210717054

IAIN
PONOROGO

PERNYATAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gama Firmansyah

NIM : 210717054

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM UPT BALAI LATIHAN KERJA
(BLK) PONOROGO DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA DI KABUPATEN PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 22 April 2021

Pembuat pernyataan,



Gama Firmansyah

210717054

PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan atau perbuatan melatih,¹ adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.² Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan dipraktikkan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan siswa pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.³ Tujuan pelatihan adalah Untuk menolong siswa pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif.⁴ Manusia (SDM) yang merupakan pelaku kegiatan pelatihan dan memiliki peran utama dalam kegiatan ekonomi menjadi poin penting yang banyak disoroti dalam makro ekonomi. Ketersediaan SDM berkualitas seharusnya

¹ Kemeabdikbud RI, "Pelatihan" dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelatihan>, (diakses tanggal 12 Februari 2021, jam 08.15).

² Dytta Fazrina P. S, *Pemanfaatan Hasil Belajar Pada Pelatihan Keterampilan Mekanik Otomotif* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2016), 7.

³ Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 141.

⁴ Artasasmita, *Pedoman Merancang Kursus dan Latihan* (Bandung: Pendidikan Luar Sekolah FIP IKIP, 1987), 20.

menjadi anugerah yang harus disyukuri dan menjadi penyokong pertumbuhan ekonomi yang lebih baik.

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah salah satu program pelatihan yang dibuat pemerintah berupa keterampilan kerja yang dikhususkan menangani masalah ketenagakerjaan atau kualitas sumber daya manusia. BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi siswa pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁵ Balai latihan tenaga kerja merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap provinsi.⁶ Unit Pelaksana Teknis adalah satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.⁷ Upaya pembentukan Balai Latihan Kerja sebagai wadah masyarakat untuk mengasah kemampuan menjadi tenaga praktisi.

BLK di Kabupaten Ponorogo dibentuk untuk menyalurkan informasi dan pemberian edukasi mengenai ilmu terapan yang bertujuan untuk

⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1* (Jakarta: Kemnaker: 2012), 2.

⁶ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan* (Klaten: Cempaka Putih, 2007), 14.

⁷ Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia nomor: 20/prt/m/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat* (Jakarta: Kementerian PUPR, 2016.), t.h.

meningkatkan kualitas sumber daya manusia. BLK Ponorogo ini menjadi prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian di bidangnya masing-masing.⁸ Pelatihan yang diberikan berupa keterampilan khusus dan ditujukan untuk suatu bidang tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan sehingga lowongan kerja dapat diserap oleh tenaga kerja yang sudah memenuhi persyaratan tersebut. Mengingat banyak sekali tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi tetapi tetap memaksa masuk, ini akan berakibat pada timbulnya ketidakefektifitasan penyerapan tenaga kerja yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan itu sendiri.

BLK Ponorogo berdiri dari tahun 1984 di Jalan Ngudi Kaweruh, Desa Wetan, Karanglo Lor, Sukorejo, Kabupaten Ponorogo dengan nama Kursus Latihan Kerja (KLK) di bawah naungan DEPNAKER. Tahun 2009 diubah menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Ponorogo agar mudah diingat.⁹ Dengan didasari pada pembentukan Pusat Pelatihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) 1970, bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960 diubah menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi.¹⁰ BLK Ponorogo pada tahun 2020 membuka 14 kelas kejuruan. Kelas tersebut antara lain: teknik manufaktur, teknik las, teknik otomotif, teknik elektronika, *refrigeration*, bangunan, bisnis dan

⁸ Pemerintah Desa Karang Lor, "UPT Pelatihan Kerja Ponorogo," dalam <https://karanglor.com/2020/02/09/upt-pelatihan-kerja-ponorogo-7/>, (diakses pada tanggal 5 Januari 2021, jam 18.20 WIB).

⁹ BLK Ponorogo, dalam <https://www.instagram.com/p/BvbBQ51noli/?igshid=uf9neb8kdw8>, diakses tanggal 20 Februari 2021, jam 09.17 WIB).

¹⁰ Pemerintah Desa Karang Lor, "UPT Pelatihan Kerja Ponorogo,"

manajemen, TIK, garmen apparel, tata kecantikan, *processing*, desain batik, teknik listrik dan industri kreatif. Berdasarkan wawancara singkat Bapak Mahsun, Kasubag Tata Usaha BLK Ponorogo bahwa siswa didominasi oleh usia produktif yang kebanyakan adalah lulusan SMA/SMK/Sederajat dan *fresh graduate*.¹¹

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja, program BLK ini berperan dalam melaksanakan pengembangan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan.¹² Peran BLK ini sangat krusial bagi siswa mengingat masalah SDM ini adalah masalah yang serius dan perlu penanganan yang tepat. Sebagaimana lembaga resmi pemerintah yang dikhususkan untuk mengatasi masalah kualitas SDM tersebut maka, dengan penyelenggaraan BLK di Ponorogo ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi angkatan kerja wilayah Ponorogo sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan berita yang dimuat di harian Gema Surya FM pada tanggal 11 Mei 2019, data BPS dari total angkatan kerja tahun 2018 yang mencapai 505.250 orang, yang belum bekerja alias masih menganggur mencapai 19.553 orang. Made Ratmi kepala seksi statistik sosial BPS Ponorogo, mengatakan dari angka tersebut 38%-nya dari lulusan SMP dan 25%-nya lulusan SMK. Selain itu dalam kurun waktu empat tahun, yakni tahun 2014

¹¹ Mahsun, *Wawancara*, 9 November 2020.

¹² Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja* (Jakarta: Kemenker, 2015), t.h.

hingga 2018, jumlah pengangguran juga mengalami kenaikan hingga 1.300-an orang.¹³ Data terbaru BPS Kabupaten Ponorogo jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 513.700 ribu orang, naik 4.800 orang dibanding Agustus 2019. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik 0,36 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 5.000 orang dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) naik 0,95 persen poin menjadi 4,45 persen pada Agustus 2020. Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan pada Agustus 2020, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mendominasi diantara tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 11,65 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Perguruan Tinggi (PT) sebesar 7,69 persen. Sebaliknya, TPT terendah terdapat pada pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah sebesar 2,14 persen. Penduduk dengan pendidikan rendah cenderung lebih mudah menerima tawaran pekerjaan apa saja tanpa banyak mengajukan persyaratan karena keterbatasan pendidikan/ijazah yang dimiliki. Dibandingkan Agustus 2019, terjadi kenaikan TPT di semua tingkat pendidikan kecuali pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Kenaikan TPT tertinggi dalam setahun terakhir terjadi pada lulusan Perguruan Tinggi (PT) yaitu 3,43 persen poin.¹⁴ Usia produktif seharusnya bisa menjadi batu loncatan untuk kehidupan berekonomi yang lebih baik

¹³ Gema Surya FM, "Pengangguran Tahun 2018 Ponorogo Terbanyak Lulusan SMP dan SMK", dalam <https://gemasuryafm.com/2019/05/11/pengangguran-2018-ponorogo-terbesar-lulusan-smp-dan-smk/>, (diakses pada tanggal 17 Maret 2020, jam 10.35 WIB).

¹⁴ Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, *Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo Tahun 2020* (Ponorogo: BPS Ponorogo, 2020), 1-6.

namun dewasa ini tingkat kesejahteraan masih kurang. Rendahnya ketersediaan kesempatan kerja di Kabupaten Ponorogo menyebabkan semakin bertambahnya tingkat pengangguran. Selain itu kebutuhan keterampilan bagi angkatan kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal mengakibatkan kualitas SDM yang dihasilkan rendah.

Sampai saat ini masalah pengangguran di Kabupaten Ponorogo terus naik tiap tahunnya diiringi dengan bertambahnya angkatan kerja baru. Kesempatan kerja yang terbatas juga sangat mempengaruhi tingkat pengangguran tersebut. Pelatihan kerja menjadi salah satu jalan bagi angkatan kerja yang masih menganggur untuk mendapatkan kesempatan kerja lebih baik. Permasalahan yang muncul terkait dengan peran BLK dalam meningkatkan kualitas SDM diantaranya seperti keterbatasan infrastruktur, sarana dan prasarana yang menyebabkan terhambatnya proses sosialisasi dan pelayanan program pelatihan serta banyaknya angkatan kerja yang kurang mampu bersaing untuk bisa masuk dalam kegiatan pelatihan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat masalah terkait dengan lulusan BLK Ponorogo ini. Ada beberapa ex siswa lulusan BLK Ponorogo yang tidak bisa dikonfirmasi kondisinya. Hal tersebut terjadi karena proses *monitoring* yang belum optimal dikarenakan tenaga SDM untuk bidang tersebut sangat terbatas.

Sangat menarik untuk diteliti, jika melihat data di atas dan keberlangsungan program BLK yang pada tahun 2021 masih membuka pendaftaran kita dapat menyimpulkan bahwa program tersebut berjalan.

Namun dengan perjalanan program tersebut apakah sudah benar-benar efektif memberikan dampak bagi siswa khususnya dalam peningkatan kualitas SDM ini. Efektif atau tidaknya program tersebut dapat diketahui dari sebuah pengukuran efektivitas. Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁵ Yaitu terciptanya tenaga kerja terampil, profesional, produktif dan kompeten melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan usaha kecil dan menengah.¹⁶ Pada kenyataannya angka pengangguran yang masih tinggi meskipun menurut data yang dimiliki BLK Ponorogo kebanyakan program ini diikuti oleh usia produktif. Efektivitas kerja organisasi sangat tergantung dari efektivitas kerja dari orang-orang yang bekerja di dalamnya, dimana organisasi tersebut memberikan pelayanan.¹⁷ Maka muncul pertanyaan apakah dengan adanya program BLK ini benar-benar efektif bisa meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Ponorogo? Demikian ada dua hal kemungkinan yang bisa terjadi yaitu pemanfaatan program BLK masih kurang atau memang memerlukan metode lain untuk mengatasi masalah tersebut.

Untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dan membuktikan bahwa dengan program BLK ini kualitas SDM secara efektif terasah dan meningkat maka penulis akan mengangkat judul *Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan*

¹⁵ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Haji Masagung, 1990), 15.

¹⁶ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur, *Profil UPT Pelatihan Kerja Ponorogo* (Ponorogo: BLK Ponorogo, 2020) 1

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Modern* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1987), 60.

Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo dengan disertai alasan di atas.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo dan kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut?
2. Bagaimana dampak dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja serta kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tersebut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai bentuk kepedulian akademisi terhadap permasalahan mengenai kualitas SDM khususnya di Kabupaten Ponorogo yang sampai saat ini masih perlu adanya pembinaan dan edukasi mengenai program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Ponorogo yang pada kesempatan ini telah dipaparkan hasil penelitian yang bisa menjadi

bahan acuan, referensi dan sumber teori untuk pembelajaran di masa mendatang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi angkatan kerja (usia produktif) serta masyarakat umum.

Masyarakat umum dapat mengetahui bagaimana program UPT BLK dan mengetahui bagaimana kondisi kualitas SDM Ponorogo di lapangan sehingga bisa menambah pemahaman serta mengatur strategi atau rancangan agar bisa mengatasi masalah sosial-ekonomi tersebut.

b. Bagi UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo

Menjadi bahan diskusi dan bisa dijadikan sebagai koreksi terhadap tingkat pelayanan dan program sehingga permasalahan yang terjadi saat ini dapat diselesaikan dan mendapat penanganan yang tepat.

c. Bagi Pemerintah Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo

Dapat digunakan untuk pertimbangan dalam merumuskan rancangan kebijakan di masa depan.

E. Sistematika Pembahasan

Pada awal penulisan peneliti menuliskan Bab I Pendahuluan. Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab ini ditulis untuk memberikan gambaran awal kepada pembaca mengenai apa yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya. Sehingga pembaca akan mengetahui apa yang akan dibahas dan

lebih memfokuskan diri pada topik pembahasan berikut permasalahan dan penyelesaiannya.

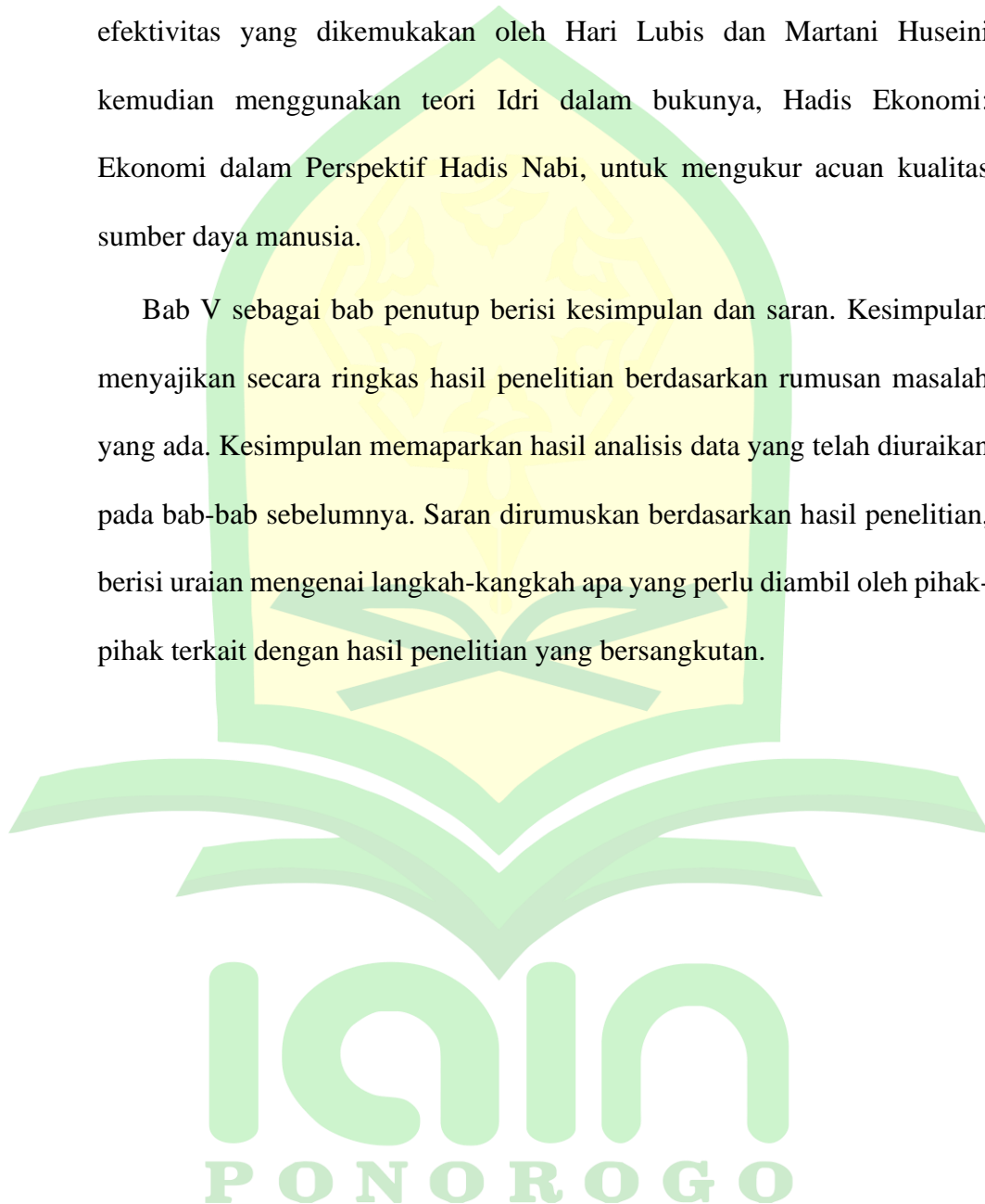
Setelah mengetahui topik pembahasan pembaca akan dibawa kepada teori-teori yang akan mendukung dan memperjelas masalah yaitu Bab II Landasan Teori. Bab ini memaparkan beberapa teori yang relevan dengan masalah yang dihadapi oleh peneliti. Tinjauan pustaka ini ditujukan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca dan peneliti sehingga proses penelitian yang akan dilakukan tetap dalam koridor ilmu pengetahuan. Beberapa teori yang ada seperti teori tentang efektivitas, BLK, kualitas dan SDM. Pembaca juga akan diberikan kajian penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan lain.

Bab III berisi metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Dalam bab ini diuraikan beberapa hal seperti jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan teknik pengecekan keabsahan data untuk memudahkan peneliti menyusun dan mengolah data sehingga data yang disajikan dapat tercerna dengan baik. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan demikian peneliti memberikan tahapan yang akan dilalui peneliti dalam penelitian kualitatif lengkap dengan sistematika yang ada.

Pada Bab IV peneliti menuliskan paparan data hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan selama penelitian di BLK Ponorogo. Dalam bab ini dipaparkan data pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK

Ponorogo, kendala yang dihadapi dan dampak dari pelaksanaan program pelatihan kerja BLK Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo. Analisis data menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Hari Lubis dan Martani Huseini kemudian menggunakan teori Idri dalam bukunya, Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi, untuk mengukur acuan kualitas sumber daya manusia.

Bab V sebagai bab penutup berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yang ada. Kesimpulan memaparkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.¹⁸ Sedangkan menurut Soerjono Soekanto bahwa efektivitas adalah taraf sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya.¹⁹ Dalam kajian ilmu manajemen disebutkan bahwa, efektivitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan suatu kegiatan atau program. Hal ini dapat disimak dari pendapat salah seorang pakar manajemen yang berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan.²⁰

Menurut Bernard, menjelaskan bahwa arti efektif dan efisien adalah:

*“When a specific desired end is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the action are more important than the attainment of the desired end and are dissatisfactory, effective action, we shall say, it is inefficient. When the unsought consequences are unimportant or trivial, the action is efficient. Accordingly, we shall say that an action is effective if it specific objective aim. It is efficient if it satisfies the motives of the aim, whatever it is effective or not”.*²¹

¹⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 129.

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologis* (Jakarta: CV Rajawali, 1985), 163.

²⁰ Handoko, T. H., *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1989), 169.

²¹ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 27.

(Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari, tidak penting, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak).

Menurut Hari Lubis dan Martani Huseini, efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran. Pengukuran efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sederhana. Pengukuran efektivitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari suatu organisasi.²²



Gambar 1.1. Beberapa Pendekatan dalam Pengukuran Efektivitas Organisasi (Lubis dan Huseini, 1987)

²² Martini dan Lubis, *Teori Organisasi* (Bandung: Ghalia Indonesia, 1987) 55.

Pengukuran efektivitas dilakukan dengan beberapa pendekatan antara lain:²³

a) Pendekatan sasaran (*goal approach*)

Pendekatan ini memusatkan perhatiannya dalam mengukur efektivitas pada aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tingkatan output yang direncanakan. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*operative goal*) bukan berdasarkan sasaran resmi (*official goal*). Beberapa sasaran yang dianggap penting dalam kinerja suatu organisasi adalah efektivitas, efisiensi, produktivitas, keuntungan, pengembangan, stabilitas dan kepemimpinan.

b) Pendekatan sumber (*system resource approach*)

Pendekatan ini mengukur efektivitas dari sisi input, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan. Indikator yang dipergunakan dalam pendekatan ini adalah kemampuan memanfaatkan lingkungan, kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat, Kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh,

²³ Ibid.

kemampuan memelihara kegiatan organisasi dan kemampuan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri dengan lingkungan.

c) Pendekatan proses (*process approach*)

Pendekatan ini menekankan pada aspek internal organisasi publik, yaitu dengan melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. Indikator yang digunakan adalah prosedur pelayanan, sarana dan prasarana, semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja.

2. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi siswa pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.²⁴ Balai latihan tenaga kerja merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap provinsi.²⁵ Unit Pelaksana Teknis adalah satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari

²⁴ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1* (Jakarta: Kemnaker, 2012), 2.

²⁵ Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan* (Klaten: Cempaka Putih, 2007) 14.

organisasi induknya.²⁶ Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan siswa dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan siswa pelatihan.²⁷ Dengan demikian Balai Latihan Kerja merupakan program pemerintah dalam mengembangkan keterampilan dan tempat dimana para siswa pelatihan dilatih dengan menerapkan berbagai metode keilmuan praktis secara sistematis yang diharapkan nantinya bisa memperoleh ilmu untuk menyejahterakan hidupnya.

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Asal mula pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang sektor swasta pada tahun 1953. Kemudian pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. BLK bertujuan untuk memberikan pelatihan dalam waktu yang singkat. BLK diharapkan akan mampu memberikan pelatihan berdasarkan standar kompetensi nasional. BLK merupakan salah satu lembaga vokasi yang berfungsi untuk menopang peningkatan *skill* dan daya saing tenaga kerja

²⁶ Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia.

²⁷ Ibid.

Indonesia yang berpendidikan rendah atau lulusan sekolah formal yang membutuhkan *retraining*.

Perkembangan BLK dibagi dalam 7 periode yakni periode 1 (1945–1960), BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947; periode 2 (1960-an), ekspansi BLK ke Luar Jawa; periode 3 (1970-an), awal pertumbuhan BLK; periode 4 (1980-an), puncak pertumbuhan BLK; periode 5 (1990–1997), BLK menuju kemandirian; periode 6 (1998–2006), sewindu BLK dalam transisi, dan; periode 7 (2007–2011), revitalisasi BLK dan program ‘3 in 1’. Setiap periode memiliki daya ungkit masing-masing, tetapi pada periode 6, di mana pada tahun 2001 otonomi daerah diterapkan, maka sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Dampaknya banyak BLK yang tidak berkembang dengan baik.

Sampai dengan tahun 2018 Pemerintah Indonesia memiliki 308 BLK yang dikelola oleh Kementerian Tenaga Kerja, BLK Provinsi, dan BLK Daerah yang tersebar di seluruh Indonesia. Namun, sayangnya, dari BLK yang ada tersebut masih terdapat 38 yang tidak beroperasi. Sebaran BLK di Indonesia paling banyak 65% dan berada di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera.²⁸

²⁸ Afrina, Eka, dkk, “Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta,” *Skripsi* (Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2019), 8-9.

3. Kualitas

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu.²⁹ Menurut Edward Deming kualitas adalah suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar.³⁰ Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.³¹ Menurut Gasperz (1997) menyatakan kualitas adalah totalitas dari fitur-fitur dan karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh produk yang sanggup untuk memuaskan kebutuhan konsumen.³² Definisi kualitas secara internasional adalah tingkat yang menunjukkan serangkaian karakteristik yang melekat dan memenuhi ukuran tertentu.³³

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada:³⁴

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.
- b) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

²⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 603.

³⁰ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 226-227.

³¹ Fandy Tjiptono, *Pemasaran Jasa* (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), 82.

³² Vincent Gasperz, *Manajemen Kualitas* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997), t.h.

³³ Besterfield, Dale H. et al. *Total Quality Management* (New Jersey: Pearson Education Inc, 2003), 4.

³⁴ Idri, *Hadis Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prendamedia Group, 2015), 293.

- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Beberapa definisi kualitas berdasarkan konteksnya perlu dibedakan atas dasar: organisasi, kejadian, produk, pelayanan, proses, orang, hasil, kegiatan, dan komunikasi.³⁵

Peneliti sependapat dengan istilah kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Pendapat ini dirasa sangat relevan dengan kenyataan bahwa seseorang hanya akan menilai baik dan buruknya tanpa melihat hal-hal lain.

4. Sumber Daya Manusia

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan "*Human resources*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan *personal*, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).³⁶ Sedangkan menurut Abdurahmat Fatoni dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan

³⁵ Dale, *Total Quality Management*, 4.

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 4.

manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.³⁷ Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.³⁸

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.³⁹

³⁷ Abdurrahmat Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 10.

³⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), 172.

³⁹ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), 182.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah segala tenaga kerja (manusia) yang terlibat dan digunakan perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk membantu peneliti menyediakan *framework* teoritis bagi penelitian, peneliti menggunakan telaah literatur/kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian, antara lain:

Skripsi yang ditulis oleh Ami Ade Maesyarah dengan judul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)”. Pada penelitian tersebut peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun peran balai latihan kerja kalianda belum sepenuhnya berjalan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja: pengetahuan, keterampilan, *Abilities* sudah dapat terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil, dan *Albillites* (loyalitas, kerjasama, kedisiplinan, tanggung jawab) tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja

dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang sesuai dengan prinsip syariah.⁴⁰

Persamaan penelitian ini adalah analisis terhadap efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja atau SDM. Perbedaan terletak pada pemilihan lokasi penelitian yaitu BLK Kalianda dan pada penelitian tersebut menggunakan perspektif ekonomi Islam dalam pandangan untuk memecahkan masalah. Sedangkan penelitian ini bertempat di BLK Ponorogo dan menggunakan perspektif umum dalam menentukan pandangan.

Tesis yang ditulis oleh Andilala Mansur dengan judul “Implikasi Pelatihan Kerja Bagi Masyarakat Usia Produktif Untuk Pemberdayaan Ekonomi Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo),” Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisa sistem pelaksanaan pelatihan kerja, menganalisa dan mengkritisi implikasi pelatihan kerja bagi masyarakat usia produktif, dan memberikan solusi untuk mewujudkan pelatihan kerja ekonomi yang efektif dan efisien bagi masyarakat usia produktif di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sistem pelaksanaan pelatihan kerja di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo pada tahap seleksi yaitu dengan tes psikotes dan wawancara dengan materi yang sudah ditetapkan UPT Pelatihan Kerja Ponorogo, pada saat proses pelaksanaan materi yang

⁴⁰ Ami Ade Maesyarah, “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda),” *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), iii.

digunakan sesuai dengan jenis kejuruan dengan persentase materi 20% praktik 80% yang disampaikan oleh instruktur yang sudah berkompeten dibidangnya dan diakhir pelatihan kerja diadakan uji kompetensi berstandar BNSP 2) Implikasi pelatihan kerja diantaranya alumni siswa mengetahui tahap-tahap dalam bekerja, bertambah pengetahuan, wawasan, keterampilan serta bisa mempraktikkan apa yang sudah diajarkan oleh instruktur. Tetapi belum dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja karena singkatnya masa pelatihan kerja, belum adanya bantuan modal dan pendampingan. Attitude siswa yang kurang baik, dan niat dari awal yang keliru juga menjadi penyebabnya. 3) Pelatihan kerja bagi masyarakat usia produktif untuk pemberdayaan ekonomi di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo dapat terwujud secara efektif dan efisien apabila setelah dilaksanakannya pelatihan kerja alumni siswa mendapatkan bantuan modal dan pendampingan secara langsung. Alumni siswa pelatihan kerja dapat dikatakan berhasil apabila dalam dirinya terdapat tamkîn (berdaya) yang mencakup dua kategori yaitu materi dan non-materi.⁴¹

Persamaan dalam penelitian ini adalah peneliti memberikan gambaran bagaimana peran dan pelaksanaan BLK Ponorogo. Kemudian menjelaskan hasil dari penelitian tersebut serta bagaimana kondisi di lapangan terkait dengan proses pelatihan (dampak yang dirasakan peserta). Untuk perbedaan terletak pada teori yang dipakai yaitu efektivitas dan implikasi pelaksanaan.

⁴¹ Andilala Mansur, "Implikasi Pelatihan Kerja Bagi Masyarakat Usia Produktif Untuk Pemberdayaan Ekonomi Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo)," *Tesis* (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018), xvi.

Skripsi Agnes M. Panjaitan dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi”. Pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial kabupaten Dairi ini setelah dianalisis menggunakan data lima kategori (pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata), dapat dilihat dengan nilai rata-rata pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi sudah dilakukan dengan efektif.⁴²

Persamaan terletak pada objek penelitian yaitu BLK sebagai sumber data utama dan penggunaan teori efektivitas oleh peneliti. Lokasi menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Tesis Mohammad Sulchan, “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang”, Sesuai dengan pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan program pelatihan dapat berjalan dengan baik dan melibatkan semua elemen yang ada di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang, pelaksanaan program pelatihan (proses pembelajaran) dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang ada. Demikian pula berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi dapat berjalan sesuai dengan program sebelumnya. Rekomendasi

⁴² Agnes M. Panjaitan, “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi,” *Skripsi* (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2016), i.

yang penulis sampaikan adalah supaya peralatan praktik untuk segera disesuaikan dengan perkembangan teknologi, perlunya kurikulum lokal/daerah dan dilakukan/dilaksanakannya ujian kompetensi oleh pihak ketiga (bukan BLKI sendiri).⁴³

Penggunaan BLK sebagai objek penelitian menjadi persamaan dalam menentukan objek di penelitian ini. Kemudian menjelaskan gambaran di lapangan sesuai dengan hasil temuan saat penggalan data dan memberikan solusi atas masalah yang ada. Perbedaan terletak pada tema penelitian yaitu manajemen pelatihan dan efektivitas oleh BLK di masing-masing daerah yang diteliti.

Skripsi Tiara Zalfa Z dengan judul, “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)”, yang ditujukan untuk mengetahui efektivitas peran Balai Latihan Tenaga Kerja di BLK Kota Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan untuk mengetahui peran Balai Latihan Tenaga Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas BLK Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif hal ini berdasarkan jumlah siswa yang lulus ujian verifikasi berjumlah 1.009 dari 1.232 siswa atau sekitar 90%. dan Peran Balai Latihan Kerja Kota Jambi dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan memberikan pelatihan berbasis kompetensi, melatih dengan tenaga pengajar atau instruktur yang berkualitas dan sudah

⁴³ Mohammad Sulchan, “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang 2007,” *Tesis* (Universitas Negeri Semarang, 2007), VI.

terlatih keahliannya, memfasilitasi pelatihan bagi siswa dan memberikan pelatihan sesuai dengan keahliannya. Keberhasilan Program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun ukuran keberhasilan yang peneliti pakai adalah jumlah lulusan selama lima tahun terakhir berjumlah 4.268 orang. Sedangkan jumlah para siswa pelatihan yang lulus sekitar 3.842 orang (90%), yang gagal sekitar 427 orang (10%) dan yang berhasil mendapatkan pekerjaan baik di pemerintah swasta maupun membuka usaha mandiri berjumlah 2.134 (50%) orang dan yang tidak mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan berjumlah 1.707 orang (40%).⁴⁴

Persamaan dalam penelitian ini adalah peneliti mencoba mengungkap bagaimana pelaksanaan BLK sehingga dapat diketahui proses kerja kemudian dapat disimpulkan apakah program ini efektif berdampak pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang sejalan dengan penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini dibedakan oleh fokus penelitian yaitu efektivitas peningkatan kualitas tenaga kerja dan penurunan pengangguran kota Jambi sedangkan penelitian ini berfokus pada efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas SDM di daerah Ponorogo.

⁴⁴ Tiara Zalfa Z, "Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)," *Skripsi* (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), vii.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan (*field research*). Pada penelitian ini, peneliti diharuskan terjun langsung ke lokasi atau sumber objek penelitian dalam hal ini adalah BLK Ponorogo. Penelitian lapangan ini dipilih karena peneliti ingin menggali informasi secara mendalam dengan melibatkan sumber objek penelitian bersama dengan komponen di dalamnya. Di sisi lain, ketersediaan sumber data sekunder yang terbatas secara tidak langsung mengindikasikan bahwa jalan satu-satunya untuk memperoleh data yang relevan adalah dengan menerapkan jenis penelitian ini. Objek dalam penelitian ini adalah peran BLK Ponorogo dalam meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Ponorogo. Sedangkan subjek penelitian yang dipilih adalah pengurus BLK Ponorogo, karyawan dan siswa BLK Ponorogo. Peneliti akan menggali informasi menggunakan teknik pengumpulan data seperti: observasi, wawancara dan dokumentasi pada subjek penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Alasan menggunakan pendekatan ini adalah peneliti ingin leluasa menggali data yang diinginkan sehingga kebenaran mengenai suatu peristiwa yang diteliti tampak dengan jelas.

B. Lokasi/Daerah Penelitian

Lokasi penelitian berada di UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo, Jalan Ngudi Kaweruh, Desa Wetan, Karanglo Lor, Sukorejo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur (63453). Pemilihan lokasi ini didasari atas keberadaan sumber data yang ada yaitu BLK Ponorogo. Dengan demikian maka peneliti akan lebih leluasa untuk mengambil informasi yang dibutuhkan.

C. Data dan Sumber Data Penelitian

1. Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian.¹ Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Pelaksanaan program pelatihan kerja serta kendala yang dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam pelaksanaan program pelatihan kerja.
 - b. Dampak pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo.
2. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data.² Sumber data penelitian ini antara lain:

¹ Kemeabdikbud RI, "Data" dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelatihan>, (diakses tanggal 13 Februari 2021, jam 19.00).

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 137.

Data utama yaitu BLK Ponorogo, dalam hal ini adalah pengurus BLK Ponorogo, karyawan dan siswa BLK Ponorogo. Untuk memperkuat data utama peneliti menggunakan seluruh data yang berkaitan dengan keberlangsungan BLK dalam perannya untuk meningkatkan kualitas SDM seperti: dokumen tertulis, laporan kegiatan dan lain-lain yang dilakukan oleh BLK Ponorogo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan berbagai metode pengumpulan data antara lain:

1) Observasi

Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat dan mendengarkan apa yang dilakukan dan diperbincangkan oleh masyarakat dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.³ Peneliti akan mengamati peristiwa yang terjadi selama peneliti berada di tempat. Pengamatan ini difokuskan pada pelaksanaan BLK Ponorogo yang dalam perannya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan berbagai program yang telah tersedia dan direncanakan tersebut. Kemudian peneliti akan mencatat hal penting yang berkaitan dengan tema penelitian.

2) Wawancara

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, 73-74.

Adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴ Wawancara dilakukan peneliti dengan melibatkan narasumber yang dianggap berperan penting dalam proses pengumpulan data ini seperti: kepala/pimpinan beserta jajaran pengurus, siswa pelatihan dan setiap orang yang berperan penting dalam kegiatan BLK Ponorogo.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.⁵ Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berkas-berkas penting BLK Ponorogo selama kegiatan pelatihan berlangsung seperti gambar pelaksanaan, surat-surat keputusan, *hardfile* maupun *softfile* lembaga dan sebagainya. Peneliti akan menggunakan dokumentasi yang tersedia dan telah melalui proses publikasi.

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan setelah data yang diperlukan terkumpul. Berikut ini adalah teknik yang digunakan:

1) *Display* (pemaparan)

Data yang diperoleh akan dipaparkan menurut sistematika yang ada.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 316.

⁵ *Ibid.*, 326.

2) *Reduction* (pemilahan)

Tahap reduksi ini adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dan temuan di lapangan.

3) *Conclution* (kesimpulan)

Kesimpulan ini adalah rangkuman data hasil pemaparan dan reduksi yang dilakukan peneliti.

F. Teknik Analisa Data

Pada teknik analisis data peneliti menggunakan analisis Miles dan Haberman. Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.⁶

1) Reduksi

Peneliti akan menggolongkan, mengelompokkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang ada dapat disederhanakan dan ditransformasikan melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola dan sebagainya. Peneliti juga akan mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat sehingga dapat diketahui

⁶ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

data mana yang akan dipakai menurut tingkat kesesuaian dan kepentingannya.

2) *Display* (Pemaparan)

Peneliti akan memaparkan data berisi tentang informasi yang dihasilkan dari kegiatan yang telah dikumpulkan dari hasil pengamatan (pelaksanaan kegiatan pelatihan BLK Ponorogo) dan atau hasil wawancara (melibatkan narasumber yang dianggap berperan penting dalam proses pengumpulan data ini seperti: kepala/pimpinan beserta jajaran pengurus, siswa pelatihan dan setiap orang yang berperan penting dalam kegiatan BLK Ponorogo) serta deskripsi informasi lainnya (program kerja, rencana pelaksanaan pembelajaran, foto, rekaman video surat-surat keputusan, *hardfile* maupun *softfile* lembaga dan sumber publikasi lainnya).

3) Kesimpulan/verifikasi

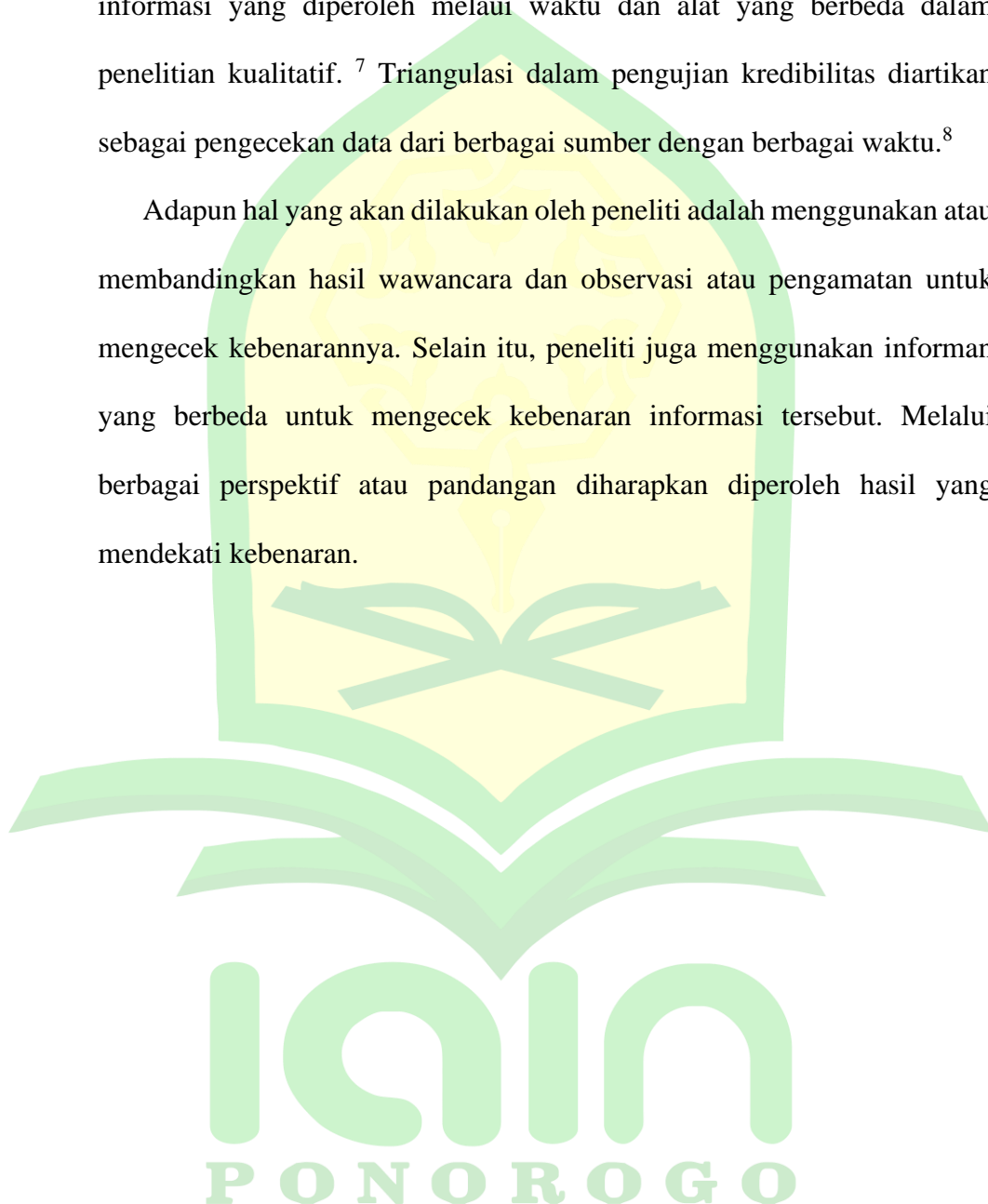
Dalam kesimpulan ini peneliti memberikan data paling *kredibel* berdasarkan data yang diperoleh saat pengumpulan data. Kesimpulan ini akan digunakan sebagai data inti dari proses penelitian yang telah dilakukan kemudian divalidasi dan dikombinasikan dengan teori yang relevan.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data atau untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilakukan maka peneliti menggunakan teknik

triangulasi. Triangulasi yang dimaksud yakni triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁷ Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu.⁸

Adapun hal yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan atau membandingkan hasil wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran.



⁷ J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 330.

⁸ Sugiyono, 273.

BAB IV

DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

BLK Ponorogo ini mulai berdiri dari tahun 1984 dengan nama Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah di bawah naungan DEPNAKER. Dibangun di Jalan Ngudi Kaweruh, Desa Karanglo Lor, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur di atas lahan seluas 28.000 m² dalam proyeknya bernama Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian (BLKIP). Tahun 2009 berdasar Peraturan Gubernur No. 111 tahun 2016 diubah menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Balai Latihan Kerja Ponorogo (UPT BLK Ponorogo) agar mudah diingat.¹

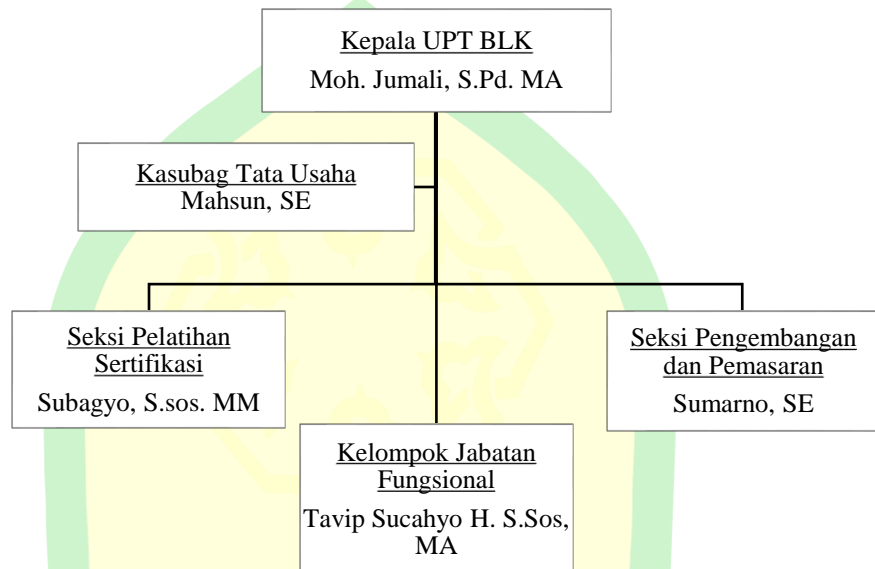
UPT Balai Latihan Kerja/BLK Ponorogo adalah unit pelaksanaan teknis di bidang Pelatihan Kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Timur dan secara Teknis Fungsional dibina oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.²

¹ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur, *Profil UPT Pelatihan Kerja Ponorogo* (Ponorogo: BLK Ponorogo, 2020) 1.

² Ibid.

2. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah susunan struktur organisasi UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo:³



Gambar 4.1. Struktur Organisasi BLK Ponorogo (BLK Ponorogo)

3. Visi dan Misi

Berikut adalah visi dan misi UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo:⁴

a. Visi

Terciptanya tenaga kerja terampil, profesional, produktif dan kompeten melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan usaha kecil dan menengah.

b. Misi

- 1) Menyusun rencana program pelatihan sesuai kebutuhan kerja.
- 2) Melaksanakan pelatihan sesuai program yang telah ditetapkan.

³ Ibid., 2.

⁴ Ibid., 1.

- 3) Memberikan pelayanan uji kompetensi dan sertifikasi.
- 4) Meningkatkan jejaring kerja dengan instansi terkait, dunia usaha dan dunia industri.
- 5) Membimbing usaha mandiri dan membantu penempatan lulusan.
- 6) Meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana pelatihan.⁵

4. Tugas dan Fungsi

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, BLK Ponorogo memiliki tugas dan fungsi Sebagai berikut:⁶

a. Tugas

UPT Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.⁷

b. Fungsi

Sesuai dengan pergub tahun 2018 nomor 62 pasal 7, Balai Latihan Kerja Ponorogo mempunyai fungsi sebagai berikut:⁸

- 1) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT

⁵ Ibid.

⁶ Ibid., 2.

⁷ Ibid., 2.

⁸ Gubernur Jawa Timur, *Peraturan Gubernur Jawa Timur 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* (Jawa Timur: Gubernur Jawa Timur, 2018), 5.

- 2) Penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan
- 3) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompetensi
- 4) Penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan
- 5) Pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan
- 6) Penyiapan bahan pelaksanaan kerjasama pelatihan
- 7) Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
- 8) Pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi
- 9) Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
- 10) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- 11) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

5. Sarana dan Prasarana

Dalam kegiatan operasionalnya BLK Ponorogo memiliki sarana dan prasarana sebagai berikut:⁹

- a. Ruang aula Kapasitas 150 orang, AC, *Sound System*, LCD Proyektor
- b. Ruang kelas ber-AC
- c. Kantor
- d. Kios 3in1
- e. *Workshop* masing-masing kejuruan

⁹ Ibid., 3.

- f. Asrama
- g. Kapasitas 16 kamar (1 kamar 4 orang), AC, TV, Springbed, Kamar mandi.
- h. Sarana olahraga (lapangan tenis, volly, tenis meja)
- i. Peralatan dan mesin praktik
- j. Mushola

6. Jenis Program Pelatihan

a. Program Pelatihan¹⁰

1) Pelatihan Instiusional

Merupakan sistem pelatihan dimana para peserta latihan (siswa) mengikuti pelatihan dengan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan yang ada di UPT BLK Ponorogo.

2) Pelatihan Non Instiusional/MTU (Mobile Training Unit)

Merupakan metode pelatihan kerja dimana seluruh komponen pelatihan yang meliputi: Program Instruktur, Sarana/peralatan dan bahan mendatangi tempat latihan (pemohon). Kepala daerah (kelurahan/desa) atau lembaga selaku pemohon diminta menyiapkan 16 (enam belas) orang calon peserta dalam 1 (satu) kejuruan berikut tempat/lahan untuk proses pelatihan. Dan kegiatan tersebut

(Instiusional/MTU) dilaksanakan selama 24 JP (+- 35 hari

¹⁰ Ibid., 2.

efektif) dengan rincian 20% teori dan 80% praktek dan untuk penyelenggaraanya didukung APBN/APBD.

3) Pelatihan Swadana/Pihak Ketiga

Pelatihan dalam rangka pendayagunaan fasilitas latihan UPT BLK Ponorogo yang pelaksanaanya atas dasar permintaan dari pihak ke-III, yakni: Perorangan /Kelompok/ organisasi/ lembaga pemerintah/ swasta, industri atas biaya pihak ketiga (peminta sendiri). Adapun jumlah peserta, waktu dan jadwal pelatihan lebih flexible tergantung kebutuhan. Biaya ditanggung oleh peserta, berkisar antara Rp. 480.000-2.080.000 (@ Rp. 4000/jam) sesuai kejuruan yang diminati dan berlaku untuk lama pelatihan 160 JP, berdasarkan Perda No. 1 tahun 2012. Pada setiap penyelenggaraan pelatihan di atas (butir 1,2,3) akan dievaluasi oleh panitia/instruktur dan bagi yang dinyatakan lulus diberikan Sertifikat Pelatihan Kerja oleh UPT Balai Latihan Kerja/BLK Ponorogo.

4) Prakerin/PSG

Praktek kerja industri bagi siswa SMK dengan biaya 80% dari tarif swadana (@ Rp. 3.200/jam).

BLK
PONOROGO

b. Jenis Kejuruan

Berikut adalah kejuruan yang ada di BLK Ponorogo.¹¹

Tabel 4.1
Kejuruan di UPT BLK Ponorogo Tahun Anggaran 2020

NO	KEJURUAN	SUB KEJURUAN
1	Teknik manufaktur	Mesin Produksi
2	Teknik las	Las listrik
3	Teknik otomotif	Mekanik junior mobil Mekanik junior sepeda motor
4	Teknik elektronika	Teknisi audio video Teknisi handphone
5	Refrigeration	Teknisi pendingin ac split Teknisi lemari pendingin
6	Bangunan	Teknisi meubelair Finishing teknik semprot Drafter Surveyor/pemetaan
7	Bisnis dan Manajemen	Administrasi perkantoran
8	Teknologi informasi dan komunikasi	Netwiorking/TKJ Operator komputer Junior teknisi support Desain grafis
9	Garmen apparel	Menjahit Teknik bordir
10	Tata kecantikan	Tata rias pengantin Barbershop
11	Processing	Pengolahan hasil pertanian
12	Desain batik	Membatik
13	Teknik listrik	Instalasi tenaga
14	Industri kreatif	Kerajinan kain percah Kerajinan anyaman Sablon

¹¹ Ibid., 7

7. Siswa

Beriku ini adalah data siswa pelatihan UPT BLK Ponorogo tahun anggaran 2020.¹²

Tabel 4.2
Siswa Pelatihan UPT BLK Ponorogo Tahun Anggaran 2020

NO	KEJURUAN	SUB KEJURUAN	PESERTA/ KELULUSAN	
			APBD	APBN
1	Teknik manufaktur	Mesin Produksi		32
2	Teknik las	Las listrik	16	32
3	Teknik otomotif	Mekanik junior mobil		16
		Mekanik junior sepeda motor	16	16
4	Teknik elektronika	Teknisi audio video		16
		Teknisi handphone		16
5	Refrigeration	Teknisi pendingin ac split		16
		Teknisi lemari pendingin		16
6	Bangunan	Teknsi meubelair		16
		Finishing teknik semprot		16
		Drafter		
		Surveyor/pemetaan		
7	Bisnis dan Manajemen	Administrasi perkantoran		32
8	Teknologi informasi dan komunikasi	Networking/TKJ		16
		Operator komputer		16
		Junior teknisi support		16
		Desain grafis	16	16
9	Garmen apparel	Menjahit	16	16
		Teknik bordir		16
10	Tata kecantikan	Tata rias pengantin	32	32
		Barbershop	16	16
11	Processing	Pengolahan hasil pertanian		64
12	Desain batik	Membatik		32
13	Teknik listrik	Instalasi tenaga		
14	Industri kreatif	Kerajinan kain percah		32
		Kerajinan anyaman	16	16
		Sablon	16	16
Jumlah total			144	544
			688	

Sumber:BLK Ponorogo

¹² Ibid.

B. Data

1. Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Ponorogo Dan Kendala Yang Dihadapi Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Penyelenggaraan program pelatihan di BLK Ponorogo disusun menurut jadwal yang sudah rancang tiap tahunnya. Kegiatan dimulai dengan proses pendaftaran. Pendaftaran ini siswa diminta untuk melengkapi berkas administrasi berupa pengisian formulir dan dokumen persyaratan. Formulir berisi data diri dan opsi kejuruan yang akan dipilih. Untuk persyaratan pelatihan di BLK Ponorogo sebagai berikut:

13

- a. FC KTP 1 lembar
- b. FC Ijazah pendidikan terakhir
- c. Berumur 17 tahun dan tidak sedang menempuh pendidikan lain

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo dalam menjelaskan proses pendaftaran:

“Kita bertahap ya, artinya kita mulai awal mulai seleksi ada pendaftaran, ada pemanggilan, ada uji tes masuk karena kita sudah ada aturannya.”¹⁴

¹³ Ibid.

¹⁴ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Peneliti juga mewawancarai Bapak Mahsun, Kasubag Tata Usaha UPT BLK Ponorogo yang saat ini juga merangkap fungsinya sebagai Kepala BLK Ponorogo. Berikut hasilnya:

“Usulan program pelatihan yang kita jalankan berdasarkan identifikasi program pelatihan, jadi kita gali dari masyarakat melalui instansi, desa, camat, kira-kira kejuruan apa yang dibutuhkan jadi nanti kita ajukan. Bisa juga itu berdasarkan permohonan dari masyarakat, dari desa, Lurah membuat surat kepada BLK bahwa di desa ini membutuhkan pelatihan ini disertakan lampiran siapa saja anggotanya.”¹⁵

Dalam wawancara lain peneliti juga bertanya dengan beberapa staf pegawai dari BLK Ponorogo. Berikut hasil wawancara dengan Kak Riska Pegawai di bidang informasi dan pelayanan BLK Ponorogo:

“Untuk prosedur pelatihan ya pertama daftar, kemudian nanti ada seleksi. Jika lolos nanti diumumkan untuk daftar ulang. Setelah itu pelatihan kerja di BLK.”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa proses pertama dalam pelaksanaan pelatihan di BLK Ponorogo adalah pendaftaran. Dalam pendaftaran ini siswa diminta untuk melengkapi berkas administrasi berupa pengisian formulir dan dokumen persyaratan.

Setelah proses administrasi selesai, tahap selanjutnya adalah tes masuk. Dalam tes masuk ini BLK menerapkan dua metode yaitu Psikotes dan wawancara. Psikotes dilaksanakan dengan mengumpulkan

¹⁵ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021.

¹⁶ Riska, *Wawancara*, 16 April 2021.

seluruh calon siswa dalam satu gedung kemudian akan diberikan soal tes. Untuk wawancara dilaksanakan sesuai kejuruan yang dipilih. Dalam wawancara ini calon siswa akan ditanya seputar minat, tujuan atau motivasi ikut pelatihan di BLK Ponorogo. Proses setelah tes adalah seleksi. Seleksi ini dilakukan oleh panitia penyelenggara yaitu BLK Ponorogo. Kemudian akan diumumkan setelah proses seleksi selesai. Pengumuman biasa diakses di media sosial BLK untuk mempermudah calon siswa memperoleh informasi. Dalam pengumuman ini ditetapkan hasil seleksi yaitu siswa yang lolos seleksi berikut cadangan siswa. Siswa yang dinyatakan lulus diminta untuk melakukan daftar ulang. Cadangan siswa sebagai antisipasi jika ada siswa yang mengundurkan diri atau tidak melakukan daftar ulang. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo dalam menjelaskan proses tes masuk:

“ada uji tes masuk karena kita sudah ada aturannya bahwa setiap kejuruan itu pelaksanaannya 16 siswa padahal yang daftar itu sampek ratusan, kalo tidak diseleksi kita kan tidak bisa, akhirnya kita seleksi. Satu adalah yang berminat itu modal utama kalo cuma ya mohon maaf, kalo tidak berminat, iseng-iseng kita kan tidak bisa, ketahuan karena bagaimanapun teman penguji sudah asesor semua jadi sudah tahu karakter siswa ini memang betul-betul ikut pelatihan atau tidak sudah ketahuan. Setelah seleksi diumumkan berapa yang lulus dan yang tidak lulus itu berapa.”¹⁷

Dari keterangan di atas bisa diketahui tahapan pelaksanaan pelatihan

setelah proses administrasi selesai adalah tes masuk. Dalam tes masuk

¹⁷ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

ini BLK Ponorogo menerapkan dua metode yaitu Psikotes dan wawancara. Psikotes dilaksanakan dengan mengumpulkan seluruh calon siswa dalam satu gedung kemudian akan diberikan soal tes. Untuk wawancara dilaksanakan sesuai kejuruan yang dipilih.

Tiap kelas kejuruan menerima 16 siswa. Untuk kelas kejuruan yang dibuka dibedakan menurut sumber dana anggaran kegiatan. Ada kelas APBN (kegiatan pelatihan dengan anggaran dana Negara) ada juga kelas APBD (kegiatan pelatihan dengan sumber dana Daerah/Provinsi) satu kelas lagi dengan dana Swadana. Untuk beberapa tahun terakhir kelas yang dibuka adalah APBN dan APBD.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo:

“Sedangkan untuk yang khusus APBN kita ada yang namanya Sisnaker, itu adalah program pemerintah pusat DISNAKER terkait dengan bantuan. Memang itu dianggarkan, namanya uang transport yang itungannya perhari. Kalo yang APBD dapat transport 10 ribu untuk APBN itu 25 ribu perhari, pemberian di akhir pelatihan. Biar anak itu termotivasi dan sregap masuk, tujuannya seperti itu.”¹⁸

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pembagian program pelaksanaan pelatihan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu: kelas APBN (kegiatan pelatihan dengan anggaran dana Negara), kelas APBD (kegiatan pelatihan dengan sumber dana Daerah/Provinsi) satu kelas lagi dengan dana Swadana.

¹⁸ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai efektif, ada proses pembukaan. Dalam pembukaan pelatihan ini siswa diberi arahan oleh pengurus BLK Ponorogo seputar mekanisme pelaksanaan pelatihan. Kemudian siswa akan diajak ke kelas masing-masing sesuai kejuruan yang dipilih. Pelatihan dimulai dengan pelatihan *Skill* yang dalam pelaksanaannya bekerja sama dengan Polsek, Koramil, dan UMKM di Kabupaten Ponorogo. Pelatihan *Skill* ini adalah 3 hari diteruskan masuk kelas untuk kegiatan pelatihan efektif selama 30-35 hari tergantung kebijakan masing-masing kejuruan. Berikut penjelasan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo:

“Setelah itu kita buka pembukaan pelatihan. Setelah pembukaan pelatihan, kita 3 hari ada (pelatihan) *skill*, bekerja sama dengan Polsek, Koramil, UMKM. Nah, setelah selesai 3 hari pelaksanaan *skill*, kita masuk kelas sampai selesai sesuai jadwal. Pelatihan 30-35 hari tergantung kejuruan. Nah, rencana mau buka intensif 2 bulan yaitu las sama sepda motor. Seperti itu. Kita itu kan ada 12 kejuruan, sub 35 sub kejuruan. Jadi satu kejuruan itu ada sampai 3-5.”¹⁹

Dalam wawancara lain dengan Kasi Pengembangan dan Pemasaran UPT BLK Ponorogo Bapak Sumarno menjelaskan proses pelaksanaan pelatihan:²⁰

“Sebelum ke pelatihan kan kita didik dulu untuk kedisiplinan dan sebagainya, fisik, mental itu penting yang diutamakan itu. Masalahnya kita sudah sering masuk perusahaan, itu mentalnya dulu, masalah pintarnya nanti dulu, kalau pintar *gak* disiplin tidak jadi mas.”

¹⁹ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

²⁰ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa siswa pelatihan akan mendapatkan arahan dari pengurus BLK Ponorogo seputar mekanisme pelatihan kerja. Siswa juga akan mendapatkan pelatihan pembuka yaitu keterampilan dasar yang pelaksanaannya bekerja sama dengan Polsek, Koramil, dan UMKM di Kabupaten Ponorogo.

Pelatihan dimulai pada hari Senin-Jumat jam 07.00-14.00 WIB, istirahat sekali pada pukul 12.00-13.00 WIB. Setiap pertemuan ada 8 jam pelajaran untuk 1 kali tatap muka adalah 45 menit. Materi yang diajarkan dalam proses pelatihan adalah materi yang sudah disusun dalam skema LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). LSP ini adalah lembaga pelaksana kegiatan kompetensi kerja yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).²¹ Materi tersebut sepenuhnya telah dikaji menurut tuntutan dunia kerja saat ini mengingat materi tersebut akan berubah mengikuti perkembangan jaman sesuai tahun anggaran kegiatan pelatihan yang dipakai. Dalam proses pembelajaran teori yang disampaikan oleh instruktur tidak banyak, tetapi lebih menekankan pada sisi praktik. Hal ini sudah sejalan dengan ketentuan bahwasanya kegiatan pelatihan ini disiapkan untuk pekerja yang berkompeten dan siap di lapangan. Teori yang diberikan hanya 20% sisanya adalah praktik. Dengan demikian diharapkan siswa akan memperoleh keterampilan yang cukup. Bapak Subagyo mengatakan:

“Jam 7 tet kita mulai. Satu hari 8 jam, perjam 45 menit, biasanya ada yang minta tambahan pelajaran karena keasyikan, ya monggo

²¹ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

sampai batasnya setengah 4, kadang anak-anak begitu. Yang penting ilmu dapat. Persentase penyampaian materi 80% praktik 20% teori. Materi juga mengikuti jaman, karena kita kan pelatihan dasar, jadi ilmu yang diatur di skema LSP sudah ada, jadi yang diajarkan harus mengacu pada skema itu. Karena setiap tahunnya itu berubah mengikuti jaman dari pusat patokannya. Karena nanti untuk uji kompetensi pakek ini. Jadi diajari sesuai ini, pelatihannya seperti ini (sambil menunjuk skema LSP) kejuruannya apa skemanya ini, nanti anak harus diajari sesuai itu.”²²

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan wawancara di atas bahwa pelatihan dimulai pada hari Senin-Jumat jam 07.00-14.00 WIB, istirahat sekali pada pukul 12.00-13.00 WIB. Setiap pertemuan ada 8 jam pelajaran untuk 1 kali tatap muka adalah 45 menit. Materi yang diajarkan dalam proses pelatihan adalah materi yang sudah disusun dalam skema LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). LSP ini adalah lembaga pelaksana kegiatan kompetensi kerja yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).²³

BLK Ponorogo cukup banyak memberikan pilihan kejuruan tiap tahunnya. Kejuruan yang ada sudah disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Misalnya batik yang khususnya di daerah Ponorogo saat ini sedang berkembang. BLK Ponorogo berupaya untuk mengusulkan pelatihan membatik dalam kejuruannya.

Bapak Sumarno, Kasi Pengembangan dan Pemasaran BLK Ponorogo mengatakan:

²² Ibid.

²³ Ibid.

“Jadi kalo untuk kejuruan yang dilaksanakan kita sesuai dengan TNA (*Training Needs Analysis*). Jadi kebutuhannya apa, itu yang harus kita laksanakan. Jangan sampai pelatihan itu selesai tidak ada manfaatnya. Contoh mungkin desa A banyak ketela berarti ya kita sesuaikan, misal masuk kejuruan Prosesing. Jadi diolah dulu sebelum dijual, kalo jual bahan mentah harganya kan murah. Contoh ya Ponorogo sekarang sedang berkembang batik, maka BLK berusaha melatih SDM untuk mahir dibidang itu dengan harapan nanti akan terserap di dunia kerja, karena untuk saat ini kita harus menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi daerah dan tentunya akan berdampak pada pengurangan pengangguran.”²⁴

Dari wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa BLK Ponorogo cukup banyak memberikan pilihan kejuruan. Untuk kejuruan yang dilaksanakan sesuai dengan TNA (*Training Needs Analysis*). Jadi program pelatihan yang ada di BLK Ponorogo disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan.

Proses akhir dari serangkaian kegiatan pelatihan adalah uji kompetensi dan sertifikasi. Uji kompetensi ini adalah cara BLK Ponorogo untuk menilai kompetensi siswa setelah masa pelatihan sesuai di bidang yang dipilih. Uji kompetensi ini dilaksanakan dengan dua tahap. Tahap pertama adalah uji kompetensi yang diadakan internal BLK. Seluruh kegiatan tahap pertama ini dirancang oleh BLK Ponorogo. Kemudian tahap dua adalah uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Uji kompetensi BNSP ini bersifat nasional. Dengan demikian siswa pelatihan nantinya akan mendapatkan dua sertifikat yaitu BLK

²⁴ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

Ponorogo dan BNSP setelah lulus pelatihan. Berikut hasil wawancara dengan bapak Subagyo terkait proses uji kompetensi dan sertifikasi di BLK Ponorogo:

“Proses uji kompetensi dan sertifikasi di sini dilakukan setelah pelatihan selesai. Pelaksanaannya nanti ada uji kompetensi dari BLK sendiri sama nasional yang BNSP itu. Untuk selama yang tidak lulus itu karena kesalahan individu, mungkin jarang masuk, tidak menguasai ilmunya, akhirnya dia *gak* lulus. Akhirnya ya sudah kalo ingin uji lagi ya mandiri. Untuk siswa berprestasi tidak ada *reward* khusus, tapi ada juara 1,2,3 seperti biasa. Siswa BLK itu dipertimbangkan (kualitas) dibuktikan dengan sertifikat. Dari perusahaan itu dipertimbangkan. Ada dua sertifikat BLK dan BNSP. Artinya kan punya nilai *plus*, nanti bisa digunakan untuk melamar pekerjaan.”²⁵

Untuk *monitoring* dan bentuk tanggung jawab BLK Ponorogo dalam menyelenggarakan pelatihan siswa yang telah lulus atau disebut *ex* siswa akan diminta untuk mendata diri. Data ini dimaksudkan untuk proses pendampingan pasca pelatihan. Dalam proses ini BLK Ponorogo akan memberikan informasi terkait penempatan tenaga kerja, informasi pasar kerja dan bursa kerja secara terpadu. *Ex* siswa dapat mengaksesnya difasilitas Kios3in1 BLK Ponorogo dan langsung melamar lowongan pekerjaan jika memungkinkan. BLK Ponorogo juga mengadakan kegiatan JMF (*Job Marketing Fair*) untuk mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja, kemudian sosialisasi dengan UMKM. Tujuannya supaya siswa tahu bahwa setiap kejuruan

²⁵ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

itu ada bidangnya di dunia kerja dan mereka bisa memilih di bidang mana mereka akan bekerja.

Peneliti juga mewawancarai bapak Sumarno terkait dengan hasil dan penempatan kerja:

“Kalo untuk pemasaran ex siswa ini kita kerjasama dengan perusahaan-perusahaan. Sehubungan di Ponorogo itu bukan daerah industri besar, kita juga ke luar Ponorogo, seperti Wonogiri, Madiun, Nganjuk. Misal ada PJ TKI itu minta data ya ini kita berikan datanya yang belum bekerja. Selama ini di samping memasarkan ex siswa ke perusahaan-perusahaan, kita juga mengundang perusahaan-perusahaan lain ke BLK, contohnya seperti JMF (*Job Marketing Fair*), itu mempertemukan peserta antara pencari dengan perusahaan, setelah akhir tahun kita rekap ternyata 60% lebih yang sudah bekerja baik di beberapa perusahaan, ada yang mandiri, UMKM dan sebagainya.”²⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa BLK Ponorogo memiliki program pendampingan pasca pelatihan berupa penempatan tenaga kerja. Dalam proses ini BLK Ponorogo akan memberikan informasi terkait penempatan tenaga kerja, informasi pasar kerja dan bursa kerja secara terpadu. Ex siswa dapat mengaksesnya di fasilitas Kios3in1 BLK Ponorogo dan langsung melamar lowongan pekerjaan jika memungkinkan. BLK Ponorogo juga mengadakan kegiatan JMF (*Job Marketing Fair*) untuk mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja, kemudian sosialisasi dengan UMKM. Tujuannya supaya siswa tahu bahwa setiap kejuruan itu ada bidangnya di dunia kerja dan mereka bisa memilih di bidang mana mereka akan bekerja.

²⁶ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

BLK Ponorogo juga mengadakan berbagai kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di dalam maupun luar Ponorogo. Mengingat Ponorogo ini bukan wilayah industri besar maka BLK Ponorogo juga menjalin kerjasama dengan UMKM. Perekonomian Kabupaten memang didominasi oleh keberadaan UMKM. Dengan UMKM diharapkan lulusan BLK Ponorogo akan terserap dan bermanfaat untuk kemajuan perekonomian masyarakat.

Hasil wawancara dengan Bapak Subagyo terkait dengan penempatan kerja:²⁷

“Ya gini setelah dia selesai pelatihan, kita waktu penutupan memberikan motivasi dan arahan kalo memang dia mau melanjutkan, umpama belum ada info pekerjaan dia agar ke BLK dalam arti kalo ada lowongan pekerjaan karena di BLK di bagian data ada data masing-masing siswa. Itu kalo ada informasi kita WA ada yang berminat atau tidak. Pendampingan ada tetap, setelah dapat informasi terkait dengan pekerja otomatis kan kalo sekarang jamannya IT, masalahnya peserta di sini tidak semua anak muda yang mahir teknologi tetapi juga ada yang berumur, nah itu kita bantu jika ada informasi pekerjaan. Kita selama ini kerjasama dengan beberapa perusahaan, seperti garmen ada yang di Solo, ada yang di Sragen, ada yang di Nganjuk Lotus itu. Jadi kalo ada informasi lowongan dia (perusahaan) langsung info ke kita. Karena pabrik besar dia info ke Kios3in1 lalu ke alumni siapa yang berminat nanti dikumpulkan. Ada 20-30 ex siswa nanti kita panggil dari manajemen perusahaan untuk menyeleksi disini berapa yang lulus itu urusannya beliau. Seleksi biasanya *skill*, tulis, wawancara.”

Peneliti juga mewawancarai beberapa peserta terkait dengan pelaksanaan pelatihan di BLK Ponorogo. Berikut hasilnya.

²⁷ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Wawancara dengan saudara Nasrullah alumni BLK Ponorogo kejuruan menjahit:

“dulu ikut BLK itu prosesnya ya pertama pendaftaran sesuai jurusan, terus ikut seleksi tulis dan wawancara, terus pelatihan jahit. Pas waktu pelatihan itu banyak praktiknya. Teori cuma beberapa hari. Di sana kalo saya diajari jahit, tapi kemarin pas di sana tak kira jahitnya jahit konveksi kaya kaos itu, ternyata jahit yang kemeja semacam tailor. Sebenarnya bagus malah kalo kata saya bagus banget. Tapi ya kalo gak sesuai perkiraan ya agak bagaimana begitu. Saya kan ikut BLK karena ingin ngembangin ilmu. Sebelumnya sudah punya usaha, konveksi kaos dan sablon. Setelah itu ada ujian. Ujiannya sertifikasi sama BLK. Jadi nanti dapat dua sertifikat bagi yang lulus.”²⁸

Wawancara dengan saudari Nadia siswa BLK Ponorogo kejuruan operator komputer:

“pertama daftar, seleksi, pengumuman lalu diminta daftar ulang. Setelah itu masuk kelas. Pelatihannya kaya di SMK kalo yang sekolah di SMK, banyak praktiknya. Ilmu yang diajarkan *basic*. Untuk instruktornya biasa, ada juga teman yang gak cocok sama instruktornya. Jadi ya *gak* menguasai (materi). Kendala lain ya waktunya yang terbatas kan, jadi ya *gak* maksimal.”²⁹

Wawancara dengan saudari Risa peserta BLK Ponorogo kejuruan operator komputer:

“proses pelatihannya ya daftar dulu sesuai bidang, kemudian ada seleksi. Setelah itu kalo lulus daftar ulang kemudian nanti pelatihan kerja di BLK. Pelatihannya kalo saya diajari *Office*, *Word*, *Excel*, semacam itu. Banyak praktiknya. Ilmu yang diberikan *basic*, untuk sarananya sudah lengkap. Instruktornya tergantung orangnya ya, kalo dapat yang asyik ya bagus, ada yang *gak* cocok jadi susah nangkep (ilmu) nya.”³⁰

²⁸ Nasrullah, *Wawancara*, 12 April 2021.

²⁹ Nadia, *Wawancara*, 12 April 2021.

³⁰ Risa, *Wawancara*, 12 April 2021.

Wawancara dengan saudara Akbar peserta BLK Ponorogo kejuruan elektronika:

“pelaksanaannya itu ya pertama daftar, lalu ada seleksi tulis dan wawancara. Setelah itu masuk ke pelatihan kerja. Pas pelatihan itu diajari sesuai bidangnya. Untuk ilmunya ya baik, sesuai standar. Untuk sarana dan prasarana juga standar. Ada yang kurang tapi mungkin di kelas lain. Untuk pelaksanaannya sudah cukup efektif menurut saya. Keterampilan juga meningkat dibanding pas belum ikut.”³¹

Wawancara dengan saudari Lina peserta BLK Ponorogo kejuruan operator komputer:

“Pelatihannya sudah cukup baik ya. Materi yang diberikan standar. Untuk pelaksanaan pas di kelas ya banyak praktiknya. Teori cuma sedikit, soalnya kan dilatih buat kerja, jadi ya banyak praktiknya. Untuk instruktur tergantung individu sih. Kalo saya sudah cukup baik. Kendala untuk saya mungkin dari waktunya ya yang terbatas, jadi ilmu yang diberikan tidak maksimal.”³²

Dari hasil wawancara dengan beberapa pengurus BLK peneliti mencoba menanyakan kendala yang dihadapi BLK Ponorogo. Dalam kesempatan ini pengurus BLK mengutarakan bahwa masih ada beberapa permasalahan terkait dengan pelaksanaan pelatihan. Bapak Sumarno Kasi Pemasaran dan Pengembangan menjelaskan bagaimana sarana dan prasarana yang ada di BLK Ponorogo:

“Kalo kita melihat sebenarnya sudah sesuai standar, tetapi ada sebagian yang masih kurang. Terutama sektor SDM-nya. Masalahnya gini kita itukan selama ini belum ada penambahan instruktur dan administrasi, selama 10 tahun belum ada rekrutmen.

³¹ Akbar, *Wawancara*, 12 April 2021.

³² Lina, *Wawancara*, 12 April 2021.

Jadi yang ada di sini ya orang-orang lama, kebijakan ini soalnya berkaitan dengan kebijakan pemerintah. Bisa dilihat tinggal beberapa saja pengurus kantor. Untuk staf seperti staf saya itu hanya tenaga kontrak, setiap tahun diperbarui kontraknya, tidak permanen. Masalah ini terutama ada di instrukturnya, karena ini kebijakan pusat maka kita cuma bisa mengajukan saja. Seperti kemarin kita mengajukan tapi cuma dapat satu (instruktur) padahal yang pensiun 3-4. Untuk mengatasi masalah tersebut kita kerjasama dengan swasta dengan kolaborasi dsb. Jadi kita itu bekerja sama dengan instansi lain ya seperti SMK, UMKM, perusahaan.”³³

Peneliti juga mewawancarai Bapak Mahsun, Kasubag Tata Usaha UPT BLK Ponorogo yang saat ini juga merangkap fungsinya sebagai Kepala BLK Ponorogo. Berikut hasilnya:

“Sarana dan prasarana ada yang masih kurang. Sebagian kejuruan sudah mengikuti perkembangan teknologi dan ada juga sebagian yang memang belum dapat terpenuhi. Misalnya di kejuruan administrasi perkantoran itu kita peralatannya masih minim sekali, itu sebenarnya kejuruan lama memang cuma peminatnya juga agak berkurang kemudian kebutuhannya juga lambat. SDM di kita ini sangat kritis sekali, ada beberapa kejuruan yang instrukturnya itu tidak ada, sudah pensiun. Kemudian dari staf administrasi juga banyak yang kontrak. Untuk mengatasi permasalahan tersebut kita gunakan instruktur dari luar. Untuk rekrutmen PNS, kita mengikuti rekrutmen nasional. Jadi sistemnya setiap tahun kita ajukan kekurangan SDM, kemudian dari pemerintah kita dapat alokasi, tapi tidak sebanding yang kita butuhkan, bahkan sampai saat ini juga masih belum terpenuhi.”³⁴

Wawancara dengan saudari Nadia siswa BLK Ponorogo kejuruan operator komputer:

“Pelatihannya kaya di SMK kalo yang sekolah di SMK, banyak praktiknya. Ilmu yang diajarkan *basic*. Untuk instrukturnya biasa, ada juga teman yang gak cocok sama instrukturnya. Jadi ya gak

³³ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

³⁴ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021.

menguasai (materi). Kendala lain ya waktunya yang terbatas kan, jadi ya gak maksimal.”³⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan di BLK Ponorogo diawali dari pendaftaran. Dalam pendaftaran ini siswa diminta untuk melengkapi berkas administrasi berupa pengisian formulir dan dokumen persyaratan. Proses selanjutnya adalah tes masuk. Dalam tes masuk ini BLK Ponorogo menerapkan dua metode yaitu Psikotes dan wawancara. Psikotes dilaksanakan dengan mengumpulkan seluruh calon siswa dalam satu gedung kemudian akan diberikan soal tes. Untuk wawancara dilaksanakan sesuai kejuruan yang dipilih. Pembagian program pelaksanaan pelatihan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu: kelas APBN (kegiatan pelatihan dengan anggaran dana Negara), kelas APBD (kegiatan pelatihan dengan sumber dana Daerah/Propinsi) satu kelas lagi dengan dana Swadana. Siswa pelatihan akan mendapatkan arahan dari pengurus BLK Ponorogo seputar mekanisme pelatihan kerja. Siswa juga akan mendapatkan pelatihan pembuka yaitu keterampilan dasar yang pelaksanaannya bekerja sama dengan Polsek, Koramil, dan UMKM di Kabupaten Ponorogo. Pelatihan dimulai pada hari Senin-Ju'mat jam 07.00-14.00 WIB, istirahat sekali pada pukul 12.00-13.00 WIB. Setiap pertemuan ada 8 jam pelajaran untuk 1 kali tatap muka adalah 45 menit. Materi yang diajarkan dalam proses pelatihan adalah

³⁵ Nadia, *Wawancara*, 12 April 2021.

materi yang sudah disusun dalam skema LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Untuk kejuruan yang dilaksanakan sesuai dengan TNA (Training Needs Analysis). Jadi program pelatihan yang ada di BLK Ponorogo disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan. Proses akhir dari serangkaian kegiatan pelatihan adalah uji kompetensi dan sertifikasi. Uji kompetensi ini adalah cara BLK Ponorogo untuk menilai kompetensi siswa setelah masa pelatihan sesuai di bidang yang dipilih. BLK Ponorogo memiliki program pendampingan pasca pelatihan berupa penempatan tenaga kerja. Dalam proses ini BLK Ponorogo akan memberikan informasi terkait penempatan tenaga kerja, informasi pasar kerja dan bursa kerja secara terpadu. Dari data pelaksanaan pelatihan kerja di BLK Ponorogo ini masih terkendala dengan beberapa masalah. Masalah SDM internal serta sarana dan prasarana menjadi penghalang utama untuk mengoptimalkan kegiatan pelatihan. Meskipun dalam beberapa kasus seperti pengadaan instruktur bisa diatasi dengan mengambil instruktur luar tetapi itu sejatinya hanya mengatasi permasalahan jangka pendek. Kendala eksternal seperti masalah pribadi siswa menyebabkan ketidaksesuaian antara tujuan dan hasil yang diterima. Seperti dalam proses seleksi, BLK Ponorogo memerlukan tenaga ahli untuk menilai kepribadian dari siswa itu sendiri. Dengan demikian siswa yang dilatih adalah siswa yang benar-benar berkompoten dan memiliki kemauan kuat untuk berkembang.

2. Dampak Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Ponorogo Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo

Keberhasilan merupakan tujuan utama setiap kegiatan. Hasil ini tentunya tidak lepas dari bagaimana upaya yang dilakukan untuk menuju keberhasilan tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, BLK Ponorogo telah melaksanakannya sesuai apa yang direncanakan. BLK Ponorogo telah memiliki standarisasi ISO (Organisasi Standar Internasional) 2015 untuk pelaksanaan segala kegiatannya.³⁶ BLK Ponorogo juga memiliki tujuan jelas yang tercantum dalam visi dan misinya.³⁷ Dengan kata lain BLK sudah mempunyai arah yang jelas dalam pelaksanaan kegiatannya baik pelatihan APBN maupun APBD.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo terkait dengan tujuan dan sasaran pelatihan:

“Tujuan ya, pertama, siswa itu mempunyai *skill* cukup yang bisa digunakan untuk bekerja, yang kedua sudah punya kompetensi untuk memasuki dunia kerja, karenera sekarang sudah berubah, modernkan, dan kebutuhan *skill* juga semakin dibutuhkan dan serba canggih lah. Tujuan lain yaitu untuk membantu pemerintah mengurangi pengangguran tentunya dan sudah jelas itu. Untuk pelaksanaan kegiatan (pelatihan) Sudah (sesuai rencana), karena kita sudah punya *schedule* karena BLK kita kan sudah ber ISO 2015 itu, jadi otomatis semuanya dalam pelaksanaan kegiatan APBD maupun APBN sudah punya arah nantinya setelah siswa ini dia mau ke mana iya to, jadi kita sudah punya tujuannya.”³⁸

³⁶ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

³⁷ BLK Ponorogo, 2.

³⁸ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Dari wawancara di atas bisa disimpulkan bahwasanya dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, BLK Ponorogo telah melaksanakannya sesuai apa yang direncanakan. BLK Ponorogo telah memiliki standarisasi ISO 2015 untuk pelaksanaan segala kegiatannya. BLK Ponorogo juga memiliki tujuan jelas yang tercantum dalam visi dan misinya. Dengan kata lain BLK sudah mempunyai arah yang jelas dalam pelaksanaan kegiatannya baik pelatihan APBN maupun APBD.

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja di BLK Ponorogo siswa dilatih untuk menguasai setiap keterampilan yang dipilih. Dengan demikian maka *output* yang dihasilkan adalah lulusan yang berkompeten, profesional dan terampil di bidangnya. Materi pelatihan yang diberikan adalah materi yang memang dibutuhkan berkaitan dengan peluangnya di dunia kerja. Materi tersebut telah teridentifikasi berdasarkan ketentuan Pemerintah Pusat terkait dan hasil pengamatan BLK Ponorogo sendiri. Maka dari itu kesesuaian materi tersebut disesuaikan menurut perkembangan ekonomi di daerah.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Subagyo, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Ponorogo terkait dengan hasil dan harapan pelatihan,

“Harapannya nanti kalo sudah lulus hasilnya bagus. Bisa berkompeten, jika bekerja di luar bisa menyejahterakan keluarga atau diri sendiri. Jika tidak mau bekerja bisa buat lapangan kerja sendiri, seperti itu.”³⁹

³⁹ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Peneliti juga mewawancarai ex siswa BLK Ponorogo terkait dengan hasil dari pelatihan, Nasrullah alumni BLK Ponorogo kejuruan menjahit:

“Dari segi *skill* sih meningkat mas. Itu yang saya rasakan. Untuk pelatihannya juga efektif mulai dari pelaksanaannya sampai selesai. Untuk hasil saya alhamdulillah punya usaha sendiri. Sebelum saya ikut memang sudah punya usaha.”⁴⁰

Wawancara lain dengan saudari Nuril, siswa kejuruan operator komputer,

“Untuk *skill* sih meningkat, tapi tidak meningkat banget. Soalnya ilmu yang diajarkan itu *basic*, kaya pas di SMK dulu. Instrukturnya juga tergantung individu masing-masing. Kalo menurut saya biasa pas melatih.”⁴¹

Saudari Lisa siswa operator komputer juga mengatakan,

“Untuk *skill* meningkat pastinya. Soalnya di sini dilatih untuk siap kerja jadi praktiknya banyak. Teori cuma sebentar. Harapannya nanti setelah lulus ilmunya bisa diterapkan dan diterima kerja.”⁴²

Dari beberapa wawancara peneliti dengan narasumber terkait dengan hasil pelatihan kerja di BLK Ponorogo bisa disimpulkan bahwa harapan dari pelatihan adalah lulusan yang berkompeten, profesional dan terampil di bidangnya. Dengan demikian maka program pelatihan tersebut bisa bermanfaat untuk menyejahterakan siswa dan ex siswa itu sendiri.

⁴⁰ Nasrullah, *Wawancara*, 12 April 2021.

⁴¹ Nuril, *Wawancara*, 12 April 2021.

⁴² Lisa, *Wawancara*, 12 April 2021.

Uji kompetensi dan sertifikasi BLK Ponorogo dilaksanakan dengan dua tahap. Untuk uji kompetensi yang dilakukan BLK Ponorogo semua lulus sertifikasi BLK. Tetapi masih ada siswa yang tidak lulus sertifikasi BNSP. Hal ini terjadi karena kemampuan dari tiap individu berbeda. Dengan demikian output yang dihasilkan akan beragam.

Bapak Mahsun, Kasubag Tata Usaha UPT BLK Ponorogo mengatakan terkait dengan peningkatan kualitas SDM di BLK Ponorogo:

“Iya, secara tertulis mereka sudah membuktikan (peningkatan kualitas), terbukti dengan lulusnya mereka di uji kompetensi, mereka juga di akui secara nasional berkompeten dibidangnya kalau mereka mau kerja atau tidak ini tergantung individunya. Dari hasil seleksi itu kita kan hanya wawancara, kan belum tentu apa yang mereka utarakan itu sesuai dengan keinginannya. Kelemahannya untuk sekarang dalam proses seleksi itu kita tidak punya tenaga seleksi psikologi, kalau dulu ada memang timnya. Kalau psikotes itu kan kita-kita juga yang mengoreksi, seharusnya kalo tes semacam psikologi itu, yang menilai ya psikiatrynya, kita tidak bisa. Itu kita hanya melihat kemampuan dasarnya.”⁴³

Riska Pegawai di bidang informasi dan pelayanan BLK Ponorogo mengatakan:

“Untuk proses sertifikasi ada dua macam, dari BLK sama BNSP. Yang BLK semua yang ikut uji kompetensi akan dapat pas lulus, untuk sertifikasi BNSP ada yang lulus ada yang tidak. Tergantung siswanya.”

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa uji kompetensi dan sertifikasi BLK Ponorogo dilaksanakan dengan dua

⁴³ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021.

tahap. Untuk uji kompetensi yang dilakukan BLK Ponorogo semua lulus sertifikasi BLK. Tetapi masih ada siswa yang tidak lulus sertifikasi BNSP. Hal ini terjadi karena kemampuan dari tiap individu berbeda. Dengan demikian *output* yang dihasilkan akan beragam.

Berdasarkan laporan rekapitulasi *monitoring* atau penempatan ex siswa pelatihan BLK Ponorogo dapat dilihat bahwa penempatan tenaga kerja ex siswa BLK Ponorogo sekitar 68,4% untuk kelas APBN dan 75,7% untuk APBD tahun anggaran 2020. Menurut BLK angka tersebut terbilang baik dimana masa ini adalah transisi akibat pandemi.

Hasil wawancara dengan Bapak Subagyo terkait dengan penempatan kerja:⁴⁴

“Ya gini setelah dia selesai pelatihan, kita waktu penutupan memberikan motivasi dan arahan kalo memang dia mau melanjutkan, umpama belum ada info pekerjaan dia agar ke BLK dalam arti kalo ada lowongan pekerjaan karena di BLK di bagian data ada data masing-masing siswa. Itu kalo ada informasi kita WA ada yang berminat atau tidak. Pendampingan ada tetap, setelah dapat informasi terkait dengan pekerja otomatis kan kalo sekarang jamannya IT, masalahnya peserta di sini tidak semua anak muda yang mahir teknologi tetapi juga ada yang berumur, nah itu kita bantu jika ada informasi pekerjaan. Kita selama ini kerjasama dengan beberapa perusahaan, seperti garmen ada yang di Solo, ada yang di Sragen, ada yang di Nganjuk Lotus itu. Jadi kalo ada informasi lowongan dia (perusahaan) langsung info ke kita. Karena pabrik besar dia info ke Kios3in1 lalu ke alumni siapa yang berminat nanti dikumpulkan. Ada 20-30 ex siswa nanti kita panggil dari manajemen perusahaan untuk menyeleksi disini berapa yang lulus itu urusannya beliau. Seleksi biasanya *skill*, tulis, wawancara.”

⁴⁴ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Peneliti juga mewawancarai bapak Sumarno terkait dengan hasil dan penempatan kerja:⁴⁵

“Kalo untuk pemasaran ex siswa ini kita kerjasama dengan perusahaan-perusahaan. Sehubungan di Ponorogo itu bukan daerah industri besar, kita juga ke luar Ponorogo, seperti Wonogiri, Madiun, Nganjuk. Misal ada PJ TKI itu minta data ya ini kita berikan datanya yang belum bekerja. Selama ini di samping memasarkan ex siswa ke perusahaan-perusahaan, kita juga mengundang perusahaan-perusahaan lain ke BLK, contohnya seperti JMF (*Job Marketing Fair*), itu mempertemukan peserta antara pencari dengan perusahaan, setelah akhir tahun kita rekap ternyata 60% lebih yang sudah bekerja baik di beberapa perusahaan, ada yang mandiri, UMKM dan sebagainya. Masalahnya yang jelas (terkait dengan ada yang belum terserap kerja) kan ada yang ingin bekerja, ada yang ingin ikut orang tuanya daripada kerja repot-repot. Contoh ya seperti di Nganjuk kemarin kita memberangkatkan 15 orang ke sana, setelah di sana kita *monitoring* 1 bulan berikutnya ternyata pulang semua, padahal itu sudah diterima dan gajinya sesuai dengan UMK, la itu lah permasalahannya. Akhirnya ada inovasi kita adakan JMF untuk mempertemukan perusahaan yang kita undang yang membutuhkan tenaga, kita undang di sini nanti ex siswa kita undang semua, tinggal memilih sesuai keinginan. Makanya pas seleksi itu kita tanyai minat dan tujuannya ikut BLK, biar pas nanti berhenti di tengah jalan kita bisa tindak, bisa mengganti biaya pelatihan, makanya sebelum masuk kita buat surat pernyataan. Jadi kita mengadakan JMF, sosialisasi dengan UMKM, tujuannya supaya siswa itu tahu bahwa setiap kejuruan itu ada bidangnya di dunia kerja, dan mereka bisa memilih di bidang mana mereka akan bekerja. Jadi seumpama kita ada program kejuruan ini ya, misal garmen maka kita koordinasikan dengan perusahaan sesuai bidang tersebut, nanti jika ada yang membutuhkan tenaga pekerja, akan menghubungi sini dan akan diadakan sosialisasi ke siswa dan ex siswa. Harapan kita setelah ikut latihan ya bekerja, kalo gak kerja kita rugi pemerintah. Jadi jika ada masalah maka kita serahkan ke individu karena proses pelatihan ini tidak hanya berfokus pada satu tahun anggaran saja.”

⁴⁵ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

Dari hasil wawancara Bapak Sumarno juga mengatakan hasil dalam peningkatan kualitas SDM:⁴⁶

“Ya yang jelas kita bisa mas (meningkatkan kualitas), seperti contoh ya Ponorogo sekarang sedang berkembang batik, maka BLK berusaha melatih SDM untuk mahir dibidang itu dengan harapan nanti akan terserap di dunia kerja, karena untuk saat ini kita harus menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi daerah dan tentunya akan berdampak pada pengurangan pengangguran.”

Bapak Mahsun juga mengatakan hasil terkait pelatihan di BLK Ponorogo:

“Secara garis besar dari tahun ke tahun tingkat pengangguran terbuka kan menurun, sedikit demi sedikit, nah itu juga tak lepas dari peran balai latihan kerja dalam melatih sumber daya manusia menjadi tenaga kerja yang kompeten dan produktif agar dapat terserap di pasar kerja ataupun dapat membuka usaha mandiri. Kemudian dengan adanya korona pengangguran kita membeludak kemudian anggaran pelatihan kita di potong termasuk sampai berefek ke tahun ini tahun 2021.”⁴⁷

Hasil wawancara dengan Andi, siswa elektronika:

“Alhamdulillah mas untuk *skill* lumayan meningkat. Dari segi pelatihan juga sudah baik banyak praktiknya. Tinggal nanti pas lulus mau coba cari kerja.”⁴⁸

Berikut adalah tabel hasil rekapitulasi *monitoring* atau penempatan ex siswa pelatihan APBD dan APBN UPT BLK Ponorogo tahun anggaran 2020.⁴⁹

⁴⁶ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

⁴⁷ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021.

⁴⁸ Andi, *Wawancara*, 12 April 2021.

⁴⁹ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

Tabel 4.3
**DAFTAR REKAPITULASI MONITORING/PENEMPATAN EX
 SISWA PELATIHAN APBD UPT BLK PONOROGO TA. 2020**

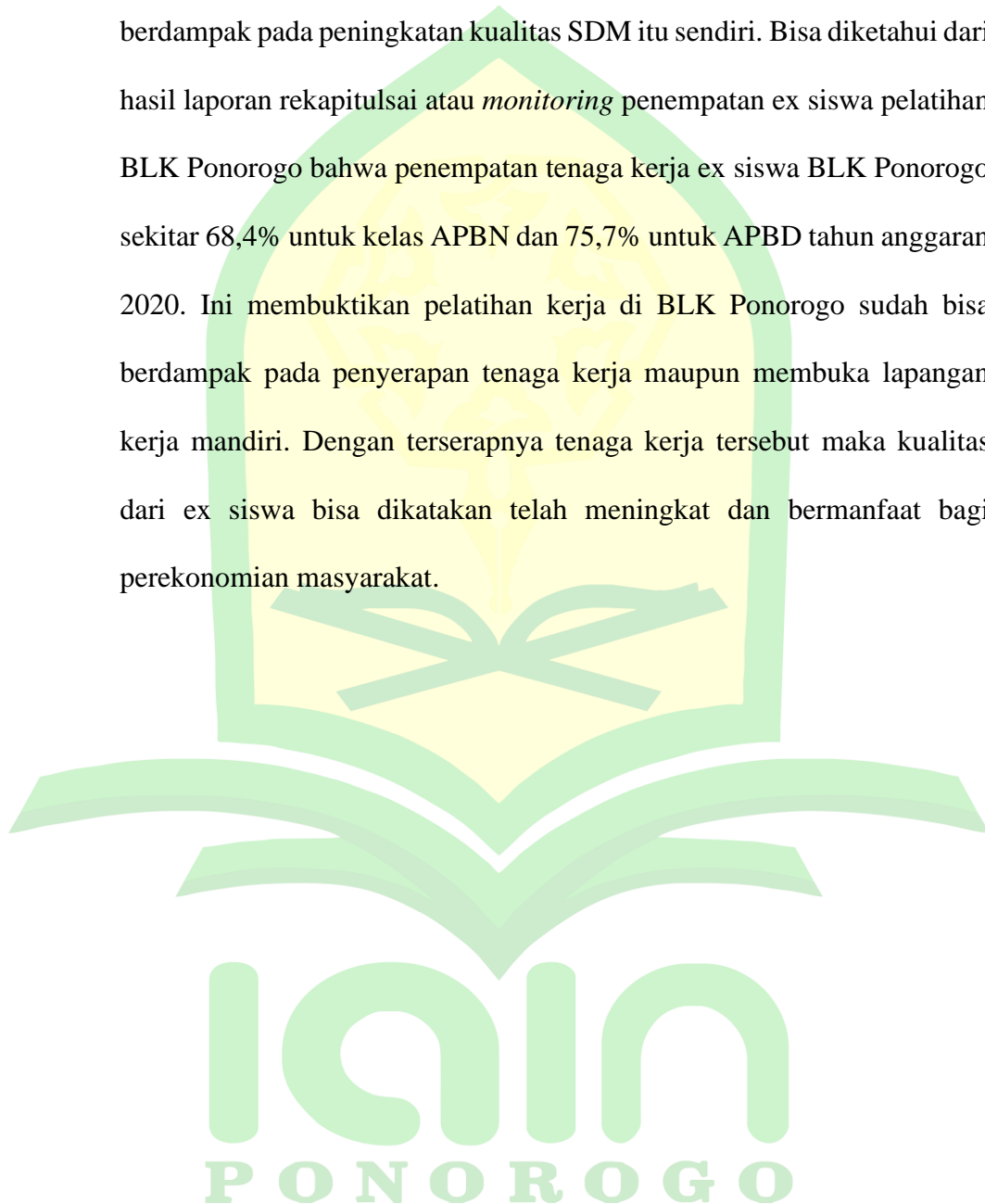
NO	KEJURUAN	SUB KEJURUAN	TARGET PESERTA	REALISASI PENEMPATAN EX SISWA			PRESENTASE
				MANDIRI	INDUSTRI	JML	
1	Teknik manufaktur	Mesin Produksi					
2	Teknik las	Las listrik	16	0	6	6	38%
3	Teknik otomotif	Mekanik junior mobil					
		Mekanik junior sepeda motor	16	1	10	11	69%
4	Teknik elektronika	Teknisi audio video					
		Teknisi handphone					
5	Refrigeration	Teknisi pendingin ac split					
		Teknisi lemari pendingin					
6	Bangunan	Teknisi meubelair					
		Finishing teknik semprot					
		Drafter					
		Surveyor/pemetaan					
7	Bisnis dan Manajemen	Administrasi perkantoran					
8	Teknologi informasi dan komunikasi	Networking/TKJ					
		Operator komputer					
		Junior teknisi support					
		Desain grafis	16	7	2	9	56%
9	Garmen apparel	Menjahit	16	5	4	9	56%
		Teknik bordir					
10	Tata kecantikan	Tata rias pengantin	32	32	0	32	100%
		Barbershop	16	10	0	10	63%
11	Processing	Pengolahan hasil pertanian					
12	Desain batik	Membatik					
13	Teknik listrik	Instalasi tenaga					
14	Industri kreatif	Kerajinan kain percah					
		Kerajinan anyaman	16	16	0	16	100%
		Sablon	16	16	0	16	100%
Jumlah total			144	87	22	109	75,7%

Sumber: BLK Ponorogo.

Tabel 4.4
**DAFTAR REKAPITULASI MONITORING/PENEMPATAN EX
 SISWA PELATIHAN APBN UPT BLK PONOROGO TA. 2020**

No.	KEJURUAN	SUB KEJURUAN	JUMLAH PESERTA	REALISASI PENEMPATAN EX SISWA			PRESENTASE
				MANDIRI	INDUSTRI	JML	
1	Teknik manufaktur	Mesin Produksi	32	1	12	13	41%
2	Teknik las	Las listrik	32	5	11	16	31%
3	Teknik otomotif	Mekanik junior mobil	16	1	4	5	44%
		Mekanik junior sepeda motor	16	9	5	14	88%
4	Teknik elektronika	Teknisi audio video	16	14	0	14	38%
		Teknisi handphone	16	0	6	6	19%
5	Refrigeration	Teknisi pendingin ac split	16	2	1	3	19%
		Teknisi lemari pendingin	16	16	0	16	100%
6	Bangunan	Teknisi meubelair	16	16	0	16	100%
		Finishing teknik semprot	16	16	0	16	100%
		Drafter					
		Surveyor/pemetaan					
7	Bisnis dan Manajemen	Administrasi perkantoran	32	3	7	10	31%
8	Teknologi informasi dan komunikasi	Networking/TKJ	16	0	2	2	13%
		Operator komputer	16	0	4	4	24%
		Junior teknisi support	16	0	6	6	38%
		Desain grafis	16	5	4	9	56%
9	Garmen apparel	Menjahit	16	4	1	5	31%
		Teknik bordir	16	9	0	9	56%
10	Tata kecantikan	Tata rias pengantin	32	32	0	32	100%
		Barbershop	16	16	0	16	100%
11	Processing	Pengolahan hasil pertanian	64	64	0	64	100%
12	Desain batik	Membatik	32	29	3	32	100%
13	Teknik listrik	Instalasi tenaga					
14	Industri kreatif	Kerajinan kain percah	32	32	0	32	100%
		Kerajinan anyaman	16	16	0	16	100%
		Sablon	16	16	0	16	100%
Jumlah total			544	306	66	372	68,4%

Berdasarkan proses penggalian data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh, peneliti menyimpulkan dari kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Bisa diketahui dari hasil laporan rekapitulasi atau *monitoring* penempatan ex siswa pelatihan BLK Ponorogo bahwa penempatan tenaga kerja ex siswa BLK Ponorogo sekitar 68,4% untuk kelas APBN dan 75,7% untuk APBD tahun anggaran 2020. Ini membuktikan pelatihan kerja di BLK Ponorogo sudah bisa berdampak pada penyerapan tenaga kerja maupun membuka lapangan kerja mandiri. Dengan terserapnya tenaga kerja tersebut maka kualitas dari ex siswa bisa dikatakan telah meningkat dan bermanfaat bagi perekonomian masyarakat.



C. Analisa

1. Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya. Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasarannya.⁵⁰ Balai Latihan Kerja Ponorogo dalam melaksanakan program pelatihan telah memiliki dasar dan tujuan yang kuat yang telah dirancang menurut ketetapan pemerintah pusat.

Dari proses penggalian data dengan beberapa narasumber, BLK Ponorogo telah memiliki standarisasi ISO (Organisasi Standar Internasional) 2015 untuk pelaksanaan segala kegiatannya dan berpatokan pada LSP untuk setiap materi ketika proses pelatihan kerja. Dalam visinya BLK Ponorogo bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja terampil, profesional, produktif dan kompeten melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan usaha kecil dan menengah.⁵¹ Hal ini sejalan dengan kondisi perekonomian di Kabupaten Ponorogo yang didominasi oleh UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) dengan demikian sasaran utama adalah pemenuhan tenaga kerja di sektor tersebut.⁵²

⁵⁰ Martini dan Lubis, *Teori Organisasi*, 55.

⁵¹ BLK Ponorogo. 2.

⁵² Mahsun, Wawancara, 12 April 2021.

“Contoh ya Ponorogo sekarang sedang berkembang batik, maka BLK berusaha melatih SDM untuk mahir dibidang itu dengan harapan nanti akan terserap di dunia kerja, karena untuk saat ini kita harus menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi daerah dan tentunya akan berdampak pada pengurangan pengangguran.”⁵³

Berdasarkan observasi peneliti, untuk mencapai tujuan dan sasaran ini, BLK Ponorogo memilih jalan yang tepat. Dalam proses pembelajaran teori yang disampaikan oleh instruktur tidak banyak, tetapi lebih menekankan pada sisi praktik. Hal ini sudah sejalan dengan ketentuan bahwasanya kegiatan pelatihan ini disiapkan untuk pekerja yang berkompeten dan siap di lapangan. Teori yang diberikan hanya 20% dan 80% sisanya adalah praktik. Dengan demikian diharapkan siswa akan memperoleh keterampilan yang cukup. Pelatihan kerja di BLK Ponorogo dilaksanakan dengan keterlibatan proses identifikasi masalah perekonomian khususnya di daerah Kabupaten Ponorogo. BLK Ponorogo berusaha memberikan kesesuaian program pelatihan yang memang dibutuhkan peserta pelatihan. Dengan demikian maka kegiatan pelatihan ini akan sangat berdampak pada penyerapan tenaga kerja.

Dari data tersebut setelah dianalisis melalui teori efektivitas yang dipakai dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa BLK Ponorogo dalam menggambarkan keberhasilan organisasi untuk mencapai sasaraannya sudah bisa dikatakan berhasil. Pelatihan kerja yang dilaksanakan memiliki dasar dan tujuan yang kuat yang telah dirancang

⁵³ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021

menurut ketentuan pemerintah pusat dan daerah. Kegiatan pelatihan ini disiapkan untuk menghasilkan pekerja yang berkompeten dan siap di lapangan. Dengan penerapan sistem pelatihan 80% praktik kerja ini diharapkan siswa akan memperoleh keterampilan yang cukup. Pelatihan kerja di BLK Ponorogo dilaksanakan dengan keterlibatan proses identifikasi masalah perekonomian, khususnya di daerah Kabupaten Ponorogo. BLK Ponorogo berusaha memberikan kesesuaian program pelatihan yang memang dibutuhkan peserta pelatihan. Dengan demikian maka kegiatan pelatihan ini akan sangat berdampak pada penyerapan tenaga kerja maupun terbukanya lapangan kerja mandiri.

Dalam mengukur tingkat efektivitas, peneliti menggunakan pengukuran yang telah ditetapkan berdasarkan teori pengukuran efektivitas yang ada. Mengingat pengukuran efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sederhana. Pengukuran efektivitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari suatu organisasi.⁵⁴ Pengukuran efektivitas ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu Pendekatan sumber (*system resource approach*), Pendekatan proses (*process approach*) dan Pendekatan sasaran (*goal approach*).

a. Pendekatan sumber (*system resource approach*)

Pengukuran efektivitas dilakukan dengan Pendekatan sumber (*system resource approach*). Pendekatan ini mengukur efektivitas dari sisi input, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi

⁵⁴ Martini dan Lubis, *Teori Organisasi*, 55.

publik dalam mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan. Indikator yang dipergunakan dalam pendekatan ini adalah kemampuan memanfaatkan lingkungan, kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat, Kemampuan organisasi untuk menghasilkan *output* tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh, kemampuan memelihara kegiatan organisasi dan kemampuan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri dengan lingkungan.⁵⁵

Berdasarkan kesimpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, untuk mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan dalam operasionalnya, BLK Ponorogo memperoleh tenaga aparatur dari pemerintah dalam hal ini adalah pengadaan ASN. Mulai dari instruktur sampai dengan pengurus BLK Ponorogo adalah terikat dinas. Sedangkan tenaga staf berasal dari sumber lain dan *outsourcing*.⁵⁶ Dari segi pemanfaatan lingkungan yang ada BLK Ponorogo menjalin berbagai kerjasama mulai dari pengadaan instruktur sementara, penempatan dan informasi kerja, perusahaan dan UMKM.⁵⁷ BLK Ponorogo berupaya memanfaatkan lingkungan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan program pelatihan.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Mahsun, *Wawancara*, 16 April 2021.

⁵⁷ Sumarno, *Wawancara* 13 April 2021.

Dengan demikian *output* yang dihasilkan akan selaras dengan kebutuhan lingkungan.

Berdasarkan analisis efektivitas menggunakan pendekatan sumber ini pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo sudah efektif. Untuk mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam kegiatan operasionalnya BLK Ponorogo bekerjasama dengan sekolah, perusahaan, *outsourcing*, dan UMKM. Pengurus BLK dalam hal ini adalah pimpinan BLK Ponorogo memanfaatkan lingkungan untuk mengatasi masalah internal, contohnya penggunaan instruktur luar untuk mengganti instruktur yang pensiun, menjalin kerjasama penempatan kerja untuk mendukung terciptanya lapangan kerja. *Output* yang dihasilkan cukup baik, kegiatan operasional berjalan sebagaimana rencana dan pengembangan ilmu atas dasar keadaan ekonomi daerah.

b. Pendekatan proses (*process approach*)

Pengukuran efektivitas dilakukan dengan pendekatan proses (*process approach*). Pendekatan ini menekankan pada aspek internal organisasi publik, yaitu dengan melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. Indikator yang digunakan adalah prosedur pelayanan, sarana dan prasarana, semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja.⁵⁸

⁵⁸ Martini dan Lubis, *Teori Organisasi*, 55.

Dari hasil pengolahan data berupa wawancara dan observasi, Dalam prosedur pelayanan, sarana dan prasarana, semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja yang diberikan BLK Ponorogo tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Mulai dari proses seleksi yang belum optimal sehingga peserta yang lolos masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Kebutuhan instruktur yang kurang karena proses pengadaan yang lambat, beberapa sarana kurang mendukung seperti kejuruan administrasi perkantoran, dan masalah utama yaitu SDM yang terbatas jumlahnya, sehingga belum optimalnya proses pelatihan. Proses pelatihan dilaksanakan menurut perencanaan dan standar yang baik. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, BLK Ponorogo telah melaksanakannya sesuai apa yang direncanakan. BLK Ponorogo telah memiliki standarisasi ISO.⁵⁹ Untuk materi juga sudah Materi yang diajarkan dalam proses pelatihan adalah materi yang sudah disusun dalam skema LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi).⁶⁰ Fasilitas yang diberikan BLK Ponorogo untuk menunjang proses pelatihan juga sudah sesuai standar yang ada. Fasilitas penunjang yang diberikan BLK Ponorogo mulai dari fasilitas pelatihan kerja, uang transpor, asrama, sampai dengan fasilitas pasca pelatihan.

⁵⁹ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

⁶⁰ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021

Berdasarkan analisis efektivitas menggunakan pendekatan proses, BLK Ponorogo tidak efektif dalam melaksanakan kegiatannya. Masih ada beberapa permasalahan yang harus dibenahi. Meskipun dalam beberapa kasus seperti pengadaan instruktur bisa diatasi dengan mengambil instruktur luar tetapi itu sejatinya hanya mengatasi permasalahan jangka pendek. Pengadaan ASN yang lambat juga menjadi permasalahan yang kompleks mengingat BLK ini adalah salah satu lembaga resmi pemerintah yang keberadaannya sangat penting bagi SDM yang perlu pembinaan dalam hal keterampilan. Sarana belajar yang harus diperlengkap dengan maksud mengoptimalkan sistem pelatihan sehingga proses pelatihan akan menghasilkan *output* yang berkompeten.

c. Pendekatan sasaran (*goal approach*)

Pendekatan sasaran (*goal approach*). Pendekatan ini memusatkan perhatiannya dalam mengukur efektivitas pada aspek *output*, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tingkatan *output* yang direncanakan. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*operative goal*) bukan berdasarkan sasaran resmi (*official goal*). Beberapa sasaran yang dianggap penting dalam kinerja suatu organisasi adalah

efektivitas, efisiensi, produktivitas, keuntungan, pengembangan, stabilitas dan kepemimpinan.⁶¹

Dari hasil pengolahan data, peneliti melihat hasil pelatihan tersebut dengan mewawancarai beberapa pengurus, siswa dan ex siswa BLK Ponorogo. Hasilnya dari beberapa pertanyaan seputar tujuan dan sasaran BLK Ponorogo ini pengurus, siswa dan ex siswa mengatakan bahwa BLK Ponorogo cukup berhasil mencapai tujuan tersebut. Namun peneliti juga menemukan fakta bahwa ada juga ex siswa yang masih tidak diketahui kondisinya, bahkan ada yang masih menganggur. Masalah ini timbul karena ex siswa kurang koordinasi dengan BLK Ponorogo yang dalam pemantauannya tidak diketahui kondisinya dan ditambah tenaga *monitoring* yang terbatas. Seperti hal penempatan SDM hasil lulusan kurang disiplin ketika bekerja, etos kerjanya rendah dengan demikian penempatan kerja ada yang tidak berhasil. Hal tersebut disebabkan karena proses pelatihan yang tidak optimal yang menyebabkan keterampilan tidak berkembang dan stagnan. Meskipun perbandingan antara ex siswa yang berhasil bekerja maupun membuka usaha mandiri dengan ex siswa yang tidak diketahui kondisinya lebih condong ke ex siswa yang berhasil, namun demikian permasalahan ini tidak bisa dianggap remeh mengingat anggaran dana yang dikeluarkan untuk

⁶¹ Martini dan Lubis, *Teori Organisasi*, 55.

pelatihan ini adalah dana negara maka hasil yang diterima seharusnya lebih baik.

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, BLK Ponorogo telah melaksanakannya sesuai apa yang direncanakan. BLK Ponorogo tujuan yang tercantum dalam visi dan misinya. Dengan kata lain BLK sudah mempunyai arah yang jelas dalam pelaksanaan kegiatannya baik pelatihan APBN maupun APBD. *Output* yang dihasilkan adalah lulusan yang berkompeten, profesional dan terampil di bidangnya. Materi pelatihan yang diberikan adalah materi yang memang dibutuhkan berkaitan dengan peluangnya di dunia kerja. Keberhasilan tujuan dan sasaran BLK Ponorogo juga bisa diketahui dari hasil *monitoring* yang telah diberikan dari proses pelatihan. Menurut siswa dan ex siswa pelatihan BLK ini bisa meningkatkan kualitasnya, dibuktikan dengan penempatan kerja dan keterampilan yang berkembang.⁶²

Berdasarkan analisis efektivitas menggunakan pendekatan sasaran atau tujuan ini, BLK Ponorogo secara *official goal* sudah berhasil. Diketahui dari laporan *monitoring* dan keterangan siswa dan ex siswa yang mengatakan perkembangan keterampilan setelah pelatihan dapat dirasakan manfaatnya. Dapat dilihat dari hasil rekapitulasi penempatan dan hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh BLK Ponorogo dan BNSP. Untuk *operative goal* juga sudah

⁶² Nasrullah, *Wawancara*, 12 April 2021.

cukup baik. Dapat dilihat dengan keikutsertaan program pelatihan ini, siswa dan ex siswa memperoleh keuntungan dan manfaat yang mereka cari yaitu peningkatan keterampilan yang mempengaruhi nilai dan kualitas SDM itu sendiri. Dengan demikian berdasarkan pendekatan sasaran ini BLK Ponorogo sudah efektif dalam melaksanakan programnya.

Untuk memudahkan pemahaman dalam pengukuran efektivitas, berikut adalah hasil analisis data temuan peneliti dengan teori efektivitas Martini dan Lubis yang diolah dalam bentuk tabel:

Tabel 4.5
Hasil Pengukuran Efektivitas

NO	PENDEKATAN	INDIKATOR	HASIL	KESIMPULAN	MASALAH
1	Pendekatan sumber (<i>system resource approach</i>)	1. Kemampuan memanfaatkan lingkungan. 2. Kemampuan para pengambil keputusan menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat. 3. Kemampuan organisasi menghasilkan <i>output</i> dengan sumber yang diperoleh. 4. Kemampuan memelihara kegiatan organisasi. 5. Kemampuan bereaksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan.	1. Bekerjasama dengan sekolah, perusahaan, <i>outsourcing</i> , dan UMKM 2. Pengurus memanfaatkan lingkungan untuk mengatasi masalah internal, contohnya penggunaan instruktur luar untuk mengganti instruktur yang pensiun. 3. Output yang dihasilkan cukup baik. 4. Kegiatan tetap berjalan. 5. Pengembangan ilmu atas dasar keadaan ekonomi daerah	Efektif	
2	Pendekatan proses (<i>process approach</i>)	1. Prosedur pelayanan. 2. Sarana/prasarana 3. Semangat kerjasama 4. Loyalitas kelompok kerja.	1. Pelayanan sudah sesuai standar. 2. Sarana standar, ada yang kurang.	Tidak efektif	1.SDM internal terbatas, sedang pelatihan tetap ada.

			3. Semangat kerjasama baik. 4. Kelompok kerja kurang		2.kurang ada <i>support</i> SDM dari pemerintah. 3. Sarana perlu diperbaiki dan dioptimalkan
3	Pendekatan sasaran (<i>goal approach</i>).	1.Efektivitas/Efisiensi program 2. Produktivitas 3. Keuntungan 4. pengembangan 5. Stabilitas 6. Kepemimpinan.	1.Efektif meningkatkan <i>skill</i> , penempatan kerja, pengurangan pengangguran. 2.Produktivitas kurang 3.Berdampak pada kesejahteraan siswa 4.Kebijakan sudah baik.	Efektif	
KESIMPULAN			CUKUP EFEKTIF		

BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Berdasarkan analisis menggunakan pendekatan sumber, pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo sudah efektif untuk mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam kegiatan operasionalnya. Berdasarkan pendekatan sasaran atau tujuan, BLK Ponorogo secara *official goal* sudah berhasil. Diketahui dari laporan monitoring dan keterangan siswa dan ex siswa yang mengatakan perkembangan keterampilan setelah pelatihan dapat dirasakan manfaatnya. Untuk *operative goal* juga sudah cukup baik. Dapat dilihat dengan keikutsertaan program pelatihan ini siswa dan ex siswa memperoleh keuntungan dan manfaat yang mereka cari. Namun dari pendekatan proses BLK Ponorogo tidak efektif dalam

melaksanakan kegiatannya. Masih ada beberapa permasalahan yang harus dibenahi. Meskipun dalam beberapa kasus seperti pengadaan instruktur bisa diatasi dengan mengambil instruktur luar tetapi itu sejatinya hanya mengatasi permasalahan jangka pendek. Pengadaan ASN yang lambat juga menjadi permasalahan yang kompleks mengingat BLK ini adalah salah satu lembaga resmi pemerintah yang keberadaannya sangat penting bagi SDM yang perlu pembinaan dalam hal keterampilan. Sarana belajar yang harus diperlengkap dengan maksud mengoptimalkan sistem pelatihan sehingga proses pelatihan akan menghasilkan *output* yang berkompeten. Dengan demikian maka pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo bisa dikatakan sudah cukup efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Ponorogo.

2. Dampak Pelaksanaan Program Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja di BLK Ponorogo siswa dilatih untuk menguasai setiap keterampilan yang dipilih. Dengan demikian maka *output* yang dihasilkan adalah lulusan yang berkompeten, profesional dan terampil di bidangnya. Uji kompetensi dan sertifikasi memberikan nilai *plus* bagi peserta pelatihan sehingga bisa digunakan sebagai pertimbangan ketika melamar pekerjaan.⁶³

⁶³ Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.

Untuk mengukur dampak dari pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Idri dalam bukunya, *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Menurut Idri, kualitas sumber daya manusia mengacu pada: Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan *Abilities*.⁶⁴

a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih berorientasi pada intelenjensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki seseorang.⁶⁵

Berdasarkan hasil pengolahan data berupa wawancara dan observasi dengan narasumber yaitu siswa dan ex siswa BLK Ponorogo disimpulkan bahwa siswa BLK Ponorogo memiliki pengetahuan yang cukup. Dapat dilihat dari hasil data dengan kelulusan 100% pada tahun 2020.⁶⁶

b) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.⁶⁷

Berdasarkan hasil pengolahan data wawancara dan observasi dengan narasumber yaitu siswa dan ex siswa BLK Ponorogo dapat disimpulkan bahwa siswa BLK Ponorogo memiliki keterampilan sesuai di bidangnya. Penerapan 80% materi praktik memiliki

⁶⁴ Idri, *Hadis Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prendamedia Group, 2015), 293.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

⁶⁷ Idri, *Hadis Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*, 293.

dampak yang cukup untuk meningkatkan keterampilan dari setiap siswa yang dilatih.

- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.⁶⁸ Dari hasil wawancara dengan pengurus dan siswa BLK Ponorogo mengatakan bahwa dalam penempatan kerja BLK sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan sehingga peluang diterimanya ex siswa semakin tinggi.⁶⁹ Dari data yang diperoleh tidak semua ex siswa BLK Ponorogo berhasil memperoleh pekerjaan. Hal ini dipengaruhi beberapa hal seperti tidak menguasai materi sehingga kemampuannya kurang, instruktur yang kurang baik dalam penyampaian materi, dan beberapa alasan pribadi lainnya.⁷⁰ Alasan pribadi menjadi masalah kedisiplinan yang dialami oleh BLK dalam proses penempatan kerja. Beberapa peserta mengeluhkan soal instruktur dan menyalahkan dirinya karena tidak bisa memenuhi harapan dari proses pelatihan.⁷¹ Dapat disimpulkan dengan acuan *Abilities* ini siswa yang di hasilkan BLK Ponorogo kurang.

Berdasarkan hasil dari proses penggalian data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh serta analisis menggunakan

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Sumarno, *Wawancara*, 12 April 2021.

⁷⁰ Sumarno, *Wawancara*, 13 April 2021.

⁷¹ Nasrullah, *Wawancara*, 12 April 2021.

acuan kualitas sumber daya manusia tersebut, peneliti menyimpulkan dari kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Bisa diketahui dari Pengetahuan (*knowledge*) siswa BLK Ponorogo memiliki pengetahuan yang cukup. Dapat dilihat dari hasil data dengan kelulusan 100% pada tahun 2020. Keterampilan (*skill*) yang dimiliki siswa BLK Ponorogo sudah sesuai di bidangnya. Penerapan 80% materi praktik memiliki dampak yang cukup untuk meningkatkan keterampilan dari setiap siswa yang dilatih. Dari *Abilities* tidak semua ex siswa BLK Ponorogo berhasil memperoleh pekerjaan. Hal ini dipengaruhi beberapa hal, seperti alasan pribadi yang menjadi masalah kedisiplinan dialami oleh BLK dalam proses penempatan kerja. Beberapa peserta mengeluhkan soal instruktur dan menyalahkan dirinya karena tidak bisa memenuhi harapan dari proses pelatihan. Didukung dengan hasil laporan rekapitulasi atau monitoring penempatan ex siswa pelatihan BLK Ponorogo bahwa penempatan tenaga kerja ex siswa BLK Ponorogo sekitar 68,4% untuk kelas APBN dan 75,7% untuk APBD tahun anggaran 2020. Ini membuktikan pelatihan kerja di BLK Ponorogo sudah bisa berdampak pada penyerapan tenaga kerja maupun membuka lapangan kerja mandiri. Dengan terserapnya tenaga kerja tersebut maka kualitas dari ex siswa bisa dikatakan telah meningkat dan bermanfaat bagi perekonomian masyarakat. Namun demikian dari laporan tersebut tidak sepenuhnya berhasil. Ada beberapa ex siswa

lulusan BLK Ponorogo yang tidak bisa dikonfirmasi kondisinya. Hal tersebut terjadi karena proses *monitoring* yang belum optimal dikarenakan tenaga SDM untuk bidang tersebut sangat terbatas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data dan proses analisa yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo sudah cukup efektif. BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran. Namun dari pendekatan proses BLK Ponorogo tidak efektif dalam melaksanakan kegiatannya. Masih terdapat beberapa permasalahan seperti SDM serta sarana dan prasarana pelatihan yang harus dibenahi.
2. Dampak dan hasil dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Ponorogo bisa diketahui dari hasil laporan rekapitulasi atau *monitoring* penempatan ex siswa pelatihan BLK Ponorogo dan simpulan dari proses penggalian data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh serta analisis menggunakan acuan kualitas sumber daya manusia, peneliti menyimpulkan dari kegiatan pelaksanaan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Ponorogo sudah berdampak pada peningkatan kualitas SDM itu sendiri.

B. Saran

Sebagai bentuk dukungan dan kepedulian terhadap lembaga pelayanan publik saran penulis:

1. Pemerintah dan penyelenggara pelatihan kerja yaitu UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo untuk lebih memperhatikan masalah kesiapan dan eksekusi dalam menjalankan program. Kesiapan ini harus dimatangkan mengingat masih banyak kebutuhan mulai dari peralatan, tenaga instruktur dan sumber daya yang lain yang harus dibenahi. Bukan hanya mementingkan bagaimana lembaga ini tetap berjalan tetapi bagaimana kegiatan tetap berjalan dengan persiapan yang matang. Eksekusi yang tepat akan menghasilkan *output* yang baik pula. Dengan demikian maka anggaran yang dikeluarkan akan sebanding dengan hasil yang diterima.
2. Siswa dan masyarakat umum diharapkan untuk berpartisipasi terhadap jalannya lembaga publik. Siswa berkewajiban untuk memanfaatkan kesempatan berlatih kerja semaksimal mungkin sehingga hasil yang diinginkan akan terwujud. Masyarakat memiliki hak untuk memberikan tanggapannya terkait pelaksanaan operasional lembaga/organisasi. Kritik maupun saran akan diterima dan dengan bentuk partisipasi ini diharapkan proses pelayanan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjayani, Eni. *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*. Klaten: Cempaka Putih, 2007.
- Artasasmita. *Pedoman Merancang Kursus dan Latihan*. Bandung: Pendidikan Luar Sekolah FIP IKIP, 1987.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo, *Ketenagakerjaan Kabupaten Ponorogo Tahun 2020*. Ponorogo: BPS Ponorogo, 2020.
- Besterfield, Dale H. et al. *Total Quality Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc, 2003.
- BLK Ponorogo, dalam <https://www.instagram.com/p/BvbBQ51noli/?igshid=uf9neb8kdw8>, diakses tanggal 20 Februari 2021, jam 09.17 WIB).
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur, *Profil UPT Pelatihan Kerja Ponorogo*. Ponorogo: BLK Ponorogo, 2020.
- Eka, Afrina, dkk. "Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta." Dalam Skripsi. Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2019.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*. (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).
- Fatoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fazrina, Dyttta P. S. *Pemanfaatan Hasil Belajar Pada Pelatihan Keterampilan Mekanik Otomotif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2016.
- Gaspersz, Vincent. *Manajemen Kualitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Gema Surya FM, "Pengangguran Tahun 2018 Ponorogo Terbanyak Lulusan SMP dan SMK", dalam <https://gemasuryafm.com/2019/05/11/pengangguran-2018-ponorogo-terbesar-lulusan-smp-dan-smk/>, (diakses pada tanggal 17 Maret 2020, jam 10.35 WIB).
- Gubernur Jawa Timur. *Peraturan Gubernur Jawa Timur 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*. Jawa Timur: Gubernur Jawa Timur, 2018.
- Handayani, Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Masagung, 1990.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1989.
- Huberman, Milles dan. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Huda, Nurul dkk. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Idri, *Hadis Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prendamedia Group, 2015.
- Kotler, Philip. *Prinsip – Prinsip Pemasaran Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo, 2000.
- Lisa. *Wawancara*, 12 April 2021.
- LSP Industri Pupuk Indonesia, “Lembaga Sertifikasi Profesi” dalam <https://lsp-ipi.org/lembaga-sertifikasi-profesi>, diakses tanggal 12 April 2021, jam 10.13 WIB.
- Maesyarah, Ami Ade. “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja menurut Prespektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda),” dalam *Skripsi* Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.
- Mansur, Andilala “Implikasi Pelatihan Kerja Bagi Masyarakat Usia Produktif Untuk Pemberdayaan Ekonomi Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo),” dalam *Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Martini dan Lubis. *Teori Organisasi*. Bandung: Ghalia Indonesia, 1987.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja*. Jakarta: Kemenker, 2015.
- Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia nomor: 20/prt/m/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat*. Jakarta: Kementerian PUPR, 2016.

- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012. Jakarta: Kemnaker: 2012.
- Mohammad Sulchan, “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang 2007,” dalam *Tesis Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Nadia. *Wawancara*, 12 April 2021.
- Panjaitan, Agnes M. “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Dairi,” dalam *Skripsi Universitas Sumatera Utara*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2016.
- Pemerintah Desa Karang Lor, “UPT Pelatihan Kerja Ponorogo,” dalam <https://karanglo-lor.com/2020/02/09/upt-pelatihan-kerja-ponorogo-7/>, (diakses pada tanggal 5 Januari 2021, jam 18.39 WIB).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2011 Tentang Pengembangan Kewirausahaan Dan Kepeloporan Pemuda, Serta Penyediaan Prasarana Dan Sarana Kepemudaan
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Soekanto, Soerjono. *Kamus Sosiologis*. Jakarta: CV Rajawali, 1985.
- Subagyo, *Wawancara*, 12 April 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- Sumarno, *Wawancara*, 12 April 2021.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tiara Zalfa Z, “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi),” dalam *Skripsi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.

Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Tjiptono, Fandy. *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

Yusuf, Burhanudin. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.

Akbar, *Wawancara*, 12 April 2021.

Andi, *Wawancara*, 12 April 2021.

Mahsun. *Wawancara*, 12 April 2021.

Mahsun. *Wawancara*, 9 November 2020.

Nasrullah. *Wawancara*, 12 April 2021.

Nuril. *Wawancara*, 12 April 2021.

Risa. *Wawancara*, 12 April 2021.

Riska. *Wawancara*, 16 April 2021.

