

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PESERTA UPT BLK KABUPATEN TULUNGAGUNG

Salma Neta Putri Nugroho¹, Afifuddin², Agus Zainal Abidin³

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: Salmanpn@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis efektivitas implementasi program peningkatan kompetensi peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung, hambatan serta tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan kepala UPT BLK, instruktur pelatihan, staf, serta peserta dan alumni pelatihan sebagai informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di UPT BLK Tulungagung sudah berjalan cukup baik namun belum maksimal. Berdasarkan teori efektivitas menurut Sondang P. Siagian, program pelatihan telah menunjukkan capaian dalam aspek tujuan, efisiensi sumber daya, serta sistem pengawasan. Kendati demikian, terdapat beberapa kendala, antara lain keterbatasan waktu pelatihan, sarana prasarana yang belum memadai, serta penyampaian materi yang kurang efektif. Faktor pendukung meliputi keberadaan instruktur profesional, antusiasme peserta, serta upaya pembaruan program dari pihak BLK. Sementara itu, faktor penghambat utama mencakup ketergantungan pada anggaran pemerintah, fasilitas yang belum ramah disabilitas, serta kurangnya kesesuaian materi dengan kebutuhan industri. Kesimpulannya, efektivitas pelaksanaan program pelatihan di UPT BLK Tulungagung perlu ditingkatkan melalui perbaikan manajemen pelatihan, peningkatan sarana dan prasarana, serta penyesuaian materi dengan kebutuhan pasar kerja guna meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Kompetensi Tenaga Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan daerah maupun nasional. Kualitas SDM yang baik akan mendorong inovasi, produktivitas, dan daya saing bangsa di tingkat global. Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk besar perlu berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja agar mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, jumlah penduduk yang besar justru berpotensi menjadi beban akibat tingginya angka pengangguran (Kemnaker, 2023).

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat setiap tahun, yang berdampak langsung pada bertambahnya angkatan kerja. Pada pertengahan tahun 2023, jumlah penduduk Indonesia mencapai 278,7 juta jiwa dengan laju pertumbuhan sekitar 1,05 persen dibandingkan tahun 2022 (BPS, 2023). Peningkatan populasi tersebut memperbesar tekanan terhadap penyediaan lapangan pekerjaan. Jika lapangan

kerja tidak mencukupi, maka pengangguran akan meningkat dan memicu masalah sosial serta ekonomi masyarakat.

Selain persoalan jumlah, kualitas tenaga kerja Indonesia juga masih menjadi kendala. Banyak lulusan pendidikan formal yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri sehingga terjadi kesenjangan keterampilan. Fenomena mismatch ini membuat lulusan bekerja di sektor informal atau menganggur karena kompetensinya tidak relevan dengan pasar kerja (World Bank, 2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pun masih berada di atas lima persen pada tahun 2024, menunjukkan jutaan tenaga kerja belum mendapatkan pekerjaan (BPS, 2024).

Provinsi Jawa Timur sebagai wilayah dengan jumlah penduduk besar juga menghadapi tantangan ketenagakerjaan. Angka pengangguran masih didominasi oleh lulusan SMK yang seharusnya siap bekerja, namun keterampilannya belum sesuai dengan standar industri (BPS Jawa Timur, 2024). Di Kabupaten Tulungagung, angka TPT pada tahun 2024 tercatat sebesar 6,65 persen,

meningkat 1,74 persen dibandingkan tahun sebelumnya, sementara jumlah penduduk miskin mencapai 6,71 persen (BPS Tulungagung, 2024). Kondisi ini menunjukkan ketidakseimbangan antara angkatan kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Balai Latihan Kerja (BLK) hadir sebagai salah satu solusi dengan memberikan pelatihan vokasi berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja (Kemnaker, 2023). UPT BLK Tulungagung, yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, berperan strategis dalam mengurangi pengangguran melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan kejuruan (Disnakertrans Jatim, 2023). Namun, efektivitas pelatihan masih menghadapi kendala berupa keterbatasan fasilitas, sarana prasarana yang belum memadai, serta materi yang belum sepenuhnya sesuai dengan perkembangan industri (Hakim dkk., 2024).

Selain itu, fasilitas BLK juga belum sepenuhnya ramah disabilitas sehingga partisipasi kelompok penyandang disabilitas masih terbatas (Kompas, 2024). Keterkaitan program pelatihan dengan dunia industri juga masih perlu diperkuat, sebab sebagian peserta mengaku kesulitan memperoleh pekerjaan setelah lulus (Tempo, 2024). Di sisi lain, BLK memiliki potensi dalam mendorong wirausaha baru, tetapi keterbatasan modal dan pendampingan pasca-pelatihan menjadi kendala utama (Republika, 2024).

Dengan demikian, evaluasi efektivitas program pelatihan di UPT BLK Tulungagung menjadi penting dilakukan. Evaluasi ini diperlukan untuk menilai sejauh mana program pelatihan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi peserta, mengurangi pengangguran, serta mendorong kemandirian masyarakat melalui wirausaha (Hakim dkk., 2024).

Rumusan Masalah

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

Tujuan Penelitian

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

meningkatkan kualitas peserta pelatihan.

3. Untuk mendeskripsikan dampak peningkatan upaya dalam peningkatan peserta pelatihan.

Manfaat Penulisan

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam pengembangan ilmu administrasi khususnya dalam bidang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:
 - a. Bagi UPT BLK Tulungagung
Memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan serta penguatan kerjasama dengan dunia kerja agar pelatihan lebih tepat sasaran dan berdampak.
 - b. Bagi Peserta Pelatihan
Membantu peserta dalam meningkatkan kompetensi, memperoleh sertifikasi yang diakui, serta mempermudah akses informasi pelatihan guna meningkatkan daya saing di dunia kerja.

Tinjauan Pustaka

Efektivitas

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu proses yang sesuai dengan perencanaan nya maka proses tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif dalam pekerjaannya. Pengertian efektivitas di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gibson (Bungkaes 2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Kompetensi Tenaga Kerja

Kompetensi tenaga kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi ini mencakup tiga aspek utama: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*).

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Informasi dan pemahaman yang dimiliki individu mengenai teori, prinsip, serta prosedur yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan.
2. Keterampilan (*Skills*): Kemampuan praktis untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan

dengan efisien dan efektif.

3. Sikap Kerja (*Attitude*): Perilaku dan etika kerja yang mencerminkan profesionalisme, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja dalam tim.

UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung adalah lembaga pelatihan yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Berdiri pada tanggal 13 Juni 1982, UPT BLK Tulungagung dibangun diatas tanah seluas 2,0 Ha. Dalam momenklatur selama ini selalu mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pada saat itu. Tujuan dari UPT BLK Tulungagung adalah untuk memberikan pelatihan keterampilan sesuai kejuruan kepada warga yang berada di wilayah Kabupaten Tulungagung dan wilayah sekitarnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara mendalam melalui interaksi langsung di lapangan (Sugiyono, 2018). Fokus penelitian meliputi efektivitas peningkatan kualitas peserta, tantangan yang dihadapi UPTD BLK, serta dampak program terhadap keterampilan dan kesiapan kerja alumni. Sumber data diperoleh dari wawancara dengan kepala BLK, staf, instruktur, serta peserta dan alumni pelatihan, ditambah dokumen resmi dan laporan tahunan sebagai data sekunder.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman & Saldana, 2014). Keabsahan data dijaga dengan triangulasi sumber, metode, dan waktu serta ketekunan dalam observasi lapangan.

Pembahasan

Efektivitas Peningkatan Kualitas Peserta di UPT BLK Tulungagung

Efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan keberhasilan sebuah institusi dalam mencapai tujuan strategisnya, terutama dalam konteks peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam menyiapkan peserta yang siap bersaing di dunia kerja. Upaya tersebut tercermin melalui berbagai program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Efektivitas

pelaksanaan pelatihan di UPT BLK ini dapat dianalisis menggunakan teori efektivitas menurut Sondang P. Siagian (2002), yang mencakup tiga indikator utama:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas suatu program, karena tujuan menjadi ukuran dasar apakah suatu kegiatan dapat dikatakan berhasil atau tidak. Menurut Sondang P. Siagian (2002), efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sebuah program baru dapat dikategorikan efektif apabila hasil yang dicapai mampu menjawab kebutuhan yang dirumuskan sejak awal. Dalam konteks UPT BLK Tulungagung, tujuan pelatihan kerja tidak sebatas pada peningkatan kompetensi umum peserta, melainkan lebih spesifik pada penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*) dan nonteknis (*soft skills*) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja modern. Keterampilan teknis misalnya meliputi kemampuan tata boga, di mana peserta ditargetkan menguasai teknik pengolahan pastry, bakery, dan hidangan utama dengan standar higienitas hotel berbintang. Pada bidang otomotif, peserta diarahkan menguasai teknik perawatan motor berbasis injeksi, sistem kelistrikan kendaraan, hingga penggunaan alat diagnostic scanner yang umum dipakai di bengkel resmi. Sedangkan pada bidang menjahit, peserta diharapkan mampu menghasilkan busana dengan pola yang presisi, jahitan standar industri, serta penyelesaian akhir (*finishing*) yang layak jual di pasar ritel.

Selain *hard skills*, pelatihan di BLK Tulungagung juga menekankan *soft skills* seperti disiplin kerja, keterampilan komunikasi, kerja sama tim, dan etos kerja. Hal ini penting karena industri tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung produktivitas. Misalnya, peserta diwajibkan hadir tepat waktu, mengikuti jadwal praktik dengan konsisten, serta mampu bekerja dalam kelompok layaknya kondisi nyata di tempat kerja. Penerapan kombinasi *hard skills* dan *soft skills* tersebut kemudian dievaluasi melalui mekanisme uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Dari hasil evaluasi, sebagian besar peserta dinyatakan kompeten dan berhasil memperoleh sertifikat resmi yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sertifikat ini menjadi indikator objektif bahwa peserta tidak hanya menguasai teori, tetapi juga memiliki keterampilan yang diakui secara nasional dan dapat dijadikan tiket untuk memasuki pasar kerja formal maupun mengembangkan usaha mandiri di sektor inforan.

Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (2001) dalam teori efektivitas organisasinya

menegaskan bahwa efektivitas dapat diukur dari kesesuaian antara hasil aktual yang dicapai dengan tujuan atau hasil yang diharapkan, termasuk relevansinya bagi lingkungan eksternal. Dalam kasus BLK Tulungagung, hasil aktual berupa peningkatan keterampilan teknis, sikap kerja positif, serta keberhasilan peserta dalam memperoleh sertifikasi kompetensi menunjukkan adanya kesesuaian dengan tujuan program pelatihan. Bahkan, pencapaian ini juga berdampak pada kepercayaan diri peserta untuk bersaing di dunia kerja, yang menjadi indikator psikologis keberhasilan pelatihan. Dengan demikian, efektivitas program tidak hanya tampak dari sisi proses, tetapi juga terbukti dari outcome nyata berupa peningkatan keterampilan, sertifikasi resmi, serta kesiapan lulusan untuk bekerja maupun berwirausaha secara mandiri.

2. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi sumber daya merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu program, seperti yang dijelaskan oleh Sondang P. Siagian (2002), bahwa efisiensi berhubungan dengan bagaimana suatu organisasi mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal dengan pemborosan minimal. Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, waktu, dan biaya yang digunakan dalam pelaksanaan program. Dalam konteks UPT BLK Tulungagung, efisiensi pelaksanaan pelatihan sangat bergantung pada kecukupan dan optimalisasi pemanfaatan instruktur, fasilitas pelatihan, alokasi anggaran, serta waktu pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil penelitian, efisiensi pelaksanaan pelatihan di UPT BLK Tulungagung berjalan cukup baik, meskipun masih menghadapi beberapa hambatan yang perlu diperbaiki. Sumber daya manusia dalam pelatihan telah dimanfaatkan secara maksimal melalui melibatkan instruktur berpengalaman dan tenaga pelatih yang kompeten di bidangnya. Para instruktur telah melaksanakan pelatihan sesuai kurikulum yang ditetapkan, meskipun beban kerja mereka terkadang tidak seimbang karena jumlah peserta yang melebihi kapasitas optimal dalam satu angkatan pelatihan. Selain itu, pengelolaan waktu pelatihan cenderung efisien, namun dalam beberapa program, durasi pelatihan yang relatif singkat dirasa kurang memadai untuk pendalaman materi, terutama untuk jenis pelatihan teknis seperti otomotif dan las.

Sarana dan prasarana pelatihan juga menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung efisiensi. Sebagian besar alat dan fasilitas yang tersedia masih berfungsi dengan baik, namun sebagian lainnya membutuhkan peremajaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi industri. Keterbatasan

ruang pelatihan dan alat praktik dalam beberapa jurusan menyebabkan peserta harus bergantian menggunakan fasilitas, yang dapat menurunkan efisiensi waktu dan proses belajar. Di sisi lain, efisiensi biaya juga masih menjadi tantangan, terutama karena ketergantungan UPT BLK pada alokasi anggaran dari pemerintah daerah yang terbatas. Hal ini menyebabkan adanya pembatasan jumlah peserta pelatihan per periode dan seleksi ketat terhadap jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Untuk mendukung efisiensi sumber daya, Robbins (2001) juga menyatakan bahwa organisasi yang efisien adalah organisasi yang mampu menghasilkan output maksimal dengan input yang seminimal mungkin. UPT BLK Tulungagung sejauh ini telah melakukan berbagai upaya efisiensi melalui penggunaan fasilitas pelatihan secara bergantian, pengaturan jadwal pelatihan yang sistematis, dan penyesuaian metode pelatihan berbasis kompetensi. Namun, untuk mencapai efisiensi yang optimal, diperlukan evaluasi berkala terhadap manajemen sumber daya serta inovasi dalam pengadaan sarana pelatihan yang dapat menunjang efektivitas pembelajaran. Penguatan kerja sama dengan pihak ketiga atau industri juga dapat menjadi alternatif solusi untuk memperkuat pendanaan dan memperluas fasilitas pelatihan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan kerja di UPT BLK Tulungagung dapat dikatakan cukup efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal perbaikan fasilitas, penambahan SDM pelatih, dan penguatan dukungan anggaran. Dengan perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang lebih strategis, program pelatihan diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan menghasilkan lulusan yang kompeten serta siap bersaing di dunia kerja.

3. Sistem Pemeliharaan dan Pengawasan

Metode pelatihan yang bersifat aplikatif di UPT BLK Tulungagung menjadikan proses belajar lebih efektif karena peserta dapat langsung menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik lapangan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sondang P. Siagian (2002) yang menyatakan bahwa efektivitas suatu kegiatan dapat dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Dalam konteks pelatihan ini, sarana dan prasarana seperti alat tulis, seragam, makan siang, hingga peralatan praktik seperti komputer dan aplikasi desain grafis yang lengkap dan ter-update menjadi pendukung penting tercapainya efektivitas tersebut.

Dukungan fasilitas ini menunjukkan komitmen BLK dalam menyediakan lingkungan belajar yang kondusif dan menunjang proses pelatihan secara optimal. Menurut Ali

Mumawanhasim selaku pengolah data dan informasi, pemeliharaan fasilitas dilakukan secara rutin melalui monitoring harian maupun bulanan terhadap sarana dan prasarana serta kendaraan operasional. Monitoring ini merupakan bagian dari manajemen mutu pelatihan yang, menurut Sedarmayanti (2017), berperan penting dalam memastikan kualitas dan kesinambungan program pelatihan melalui evaluasi serta perbaikan berkelanjutan.

Sistem monitoring yang diterapkan bersifat fleksibel, menyesuaikan kebutuhan tiap jurusan pelatihan. Ali Mumawanhasim menjelaskan bahwa frekuensi monitoring diserahkan pada masing-masing instruktur dengan mempertimbangkan karakteristik program yang dijalankan. Pendekatan ini mencerminkan prinsip adaptivitas organisasi yang dijelaskan Robbins (2015), di mana kebijakan yang tidak kaku memungkinkan organisasi merespons dinamika teknis dan kebutuhan peserta secara efektif tanpa mengorbankan kualitas.

Selain itu, pengadaan peralatan pelatihan dilakukan berdasarkan siklus perencanaan tahunan. Proses ini dimulai dari pendataan peralatan yang ada, penilaian kelayakan, hingga pengajuan pengadaan baru sesuai prioritas kebutuhan dan ketersediaan anggaran. Pendekatan sistematis ini selaras dengan teori perencanaan strategis menurut Terry (2006) yang menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang berbasis evaluasi kondisi aktual untuk menjamin efisiensi dan keberlanjutan penyediaan sumber daya.

Dari sisi evaluasi, BLK Tulungagung menggunakan dua pendekatan, yaitu kualitatif melalui kesan dan pesan peserta saat penutupan, serta kuantitatif melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan hasil uji kompetensi. Evaluasi kuantitatif ini dapat menjadi tolak ukur sejauh mana peserta dinyatakan kompeten sesuai standar kejuruan. Menurut Iwan Pujo, hasil evaluasi digunakan sebagai acuan untuk memilih program pelatihan yang lebih relevan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan teori feedback loop dalam manajemen pelatihan (Werther & Davis, 1996), di mana hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan atau penyesuaian program berikutnya.

Lebih lanjut, efektivitas pelatihan tidak hanya diukur selama proses berlangsung, tetapi juga melalui monitoring pascapelatihan. Monitoring ini bertujuan menelusuri keberhasilan alumni dalam memperoleh pekerjaan atau mengembangkan usaha. Menurut Ajeng, proses monitoring dilakukan melalui pengisian formulir kelulusan yang memuat rencana karier peserta setelah lulus. Strategi ini mendukung prinsip outcome-based evaluation (Kirkpatrick, 1998), yang menilai keberhasilan pelatihan berdasarkan dampaknya terhadap kinerja dan keberlanjutan karier peserta.

Dengan demikian, penerapan metode pelatihan aplikatif, dukungan fasilitas memadai, sistem monitoring fleksibel namun terstruktur, serta evaluasi komprehensif sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan bahwa BLK Tulungagung telah memenuhi indikator efektivitas pelatihan menurut Siagian. Efektivitas ini terlihat dari kemampuan lembaga mengoptimalkan sumber daya, menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan lapangan, serta memastikan keberhasilan peserta tidak hanya selama pelatihan, tetapi juga setelah mereka memasuki dunia kerja.

Tantangan UPT BLK Tulungagung dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, UPT BLK Tulungagung tidak hanya menghadapi tuntutan untuk menghasilkan peserta yang kompeten dan siap kerja, tetapi juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas peningkatan kualitas peserta pelatihan. Meskipun secara umum pelaksanaan pelatihan telah berjalan cukup baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang signifikan dalam proses pelatihan, baik dari aspek teknis maupun nonteknis. Tantangan-tantangan ini menjadi hambatan yang dapat memengaruhi hasil akhir dari program pelatihan, serta berpotensi menurunkan kualitas kompetensi yang ditargetkan. Dalam hal ini, terdapat empat faktor utama yang menjadi tantangan bagi UPT BLK Tulungagung:

1. Anggaran Dana

Salah satu tantangan utama yang dihadapi UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan adalah keterbatasan anggaran. Ketersediaan anggaran menjadi faktor penting dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan pelatihan kerja, karena seluruh elemen pelatihan mulai dari penyediaan peralatan, pengembangan kurikulum, honorarium instruktur, hingga pemeliharaan fasilitas sangat bergantung pada kecukupan dana yang tersedia. Dalam praktiknya, UPT BLK Tulungagung sangat bergantung pada alokasi dana dari pemerintah daerah, yang sifatnya terbatas dan tidak selalu stabil dari tahun ke tahun. Hal ini berdampak pada pembatasan jumlah peserta, keterbatasan jenis pelatihan yang bisa diselenggarakan, serta kesulitan dalam melakukan pembaruan sarana-prasarana sesuai perkembangan teknologi industri.

Menurut Richard M. Steers (1985) dalam teori efektivitas organisasi, sumber daya keuangan merupakan salah satu input yang sangat menentukan dalam proses pencapaian output dan outcome yang diharapkan organisasi. Kurangnya dana dapat menyebabkan terhambatnya fungsi operasional dan turunnya kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi publik. Hal ini sesuai dengan realita yang terjadi di UPT BLK Tulungagung, di mana keterbatasan anggaran

mempengaruhi kemampuan lembaga dalam melakukan inovasi program pelatihan maupun peningkatan kapasitas kelembagaan secara menyeluruh.

Lebih lanjut, teori pengelolaan sumber daya menurut Anthony dan Govindarajan (2007) menyebutkan bahwa efektivitas sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi tersebut dapat mengalokasikan, menggunakan, dan mengontrol sumber dayanya secara efisien dan tepat sasaran. Dalam konteks BLK, kemampuan manajemen dalam memanfaatkan dana yang terbatas menjadi krusial, terutama untuk tetap menjaga mutu pelatihan di tengah kondisi anggaran yang tidak ideal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran sering kali berdampak pada keterbatasan jumlah pelatihan yang dapat diselenggarakan dalam satu tahun anggaran, serta minimnya dukungan untuk pemeliharaan peralatan dan peningkatan kompetensi instruktur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan anggaran merupakan tantangan struktural yang cukup mendasar bagi UPT BLK Tulungagung. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya upaya diversifikasi sumber pembiayaan, seperti menjalin kerja sama dengan sektor industri, lembaga pelatihan swasta, atau memanfaatkan dana CSR perusahaan di sekitar wilayah Tulungagung. Selain itu, penguatan manajemen internal dalam perencanaan anggaran dan efisiensi penggunaan dana juga menjadi strategi penting agar pelaksanaan pelatihan tetap berjalan optimal meskipun dengan sumber daya terbatas.

2. Sarana Prasarana

Menurut Sondang P. Siagian (2002), efektivitas program dapat tercapai apabila seluruh elemen pelaksanaan, termasuk sarana dan prasarana, tersedia secara optimal dan mendukung proses kerja secara menyeluruh. Dalam konteks pelatihan kerja, keberadaan fasilitas yang memadai menjadi syarat mutlak dalam menjamin kualitas pembelajaran, baik dalam aspek teknis maupun nonteknis. Ketika sarana dan prasarana tidak tersedia secara cukup, maka program pelatihan tidak dapat berjalan secara maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas lulusan pelatihan. Sarana seperti alat praktik, ruang pelatihan, dan perangkat pendukung lainnya harus dalam kondisi baik, relevan dengan kurikulum, serta mampu menunjang praktik sesuai kebutuhan industri.

Hasil penelitian di UPT BLK Tulungagung menunjukkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana merupakan hambatan yang cukup dominan dalam proses peningkatan kualitas peserta pelatihan. Beberapa peralatan sudah mengalami kerusakan dan belum diperbarui karena

keterbatasan anggaran. Selain itu, peralatan pelatihan yang digunakan di beberapa jurusan juga tidak sepenuhnya sesuai dengan teknologi terkini yang digunakan di dunia industri. Hal ini menyebabkan peserta pelatihan tidak mendapatkan pengalaman praktik yang representatif dengan kondisi kerja sesungguhnya. Bahkan, dalam kondisi tertentu, peserta harus bergiliran menggunakan alat praktik karena jumlah yang terbatas, yang berdampak pada berkurangnya waktu latihan dan efektivitas pembelajaran.

Untuk memperkuat hal tersebut, teori dari Theodore H. Poister (2003) dalam kerangka manajemen kinerja publik menjelaskan bahwa fasilitas yang relevan, cukup, dan berkualitas merupakan bagian dari input penting yang menentukan keberhasilan outcome program pemerintah. Tanpa dukungan sarana yang sesuai, proses pelatihan cenderung menjadi teoritis dan tidak mampu menghasilkan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Selain itu, menurut Anthony dan Govindarajan (2007), manajemen sumber daya fisik yang lemah akan menyebabkan ketidakseimbangan antara target pelatihan dengan kemampuan operasional yang tersedia, sehingga berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan program.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana merupakan tantangan serius dalam upaya peningkatan kualitas pelatihan di UPT BLK Tulungagung. Perlu adanya strategi perencanaan fasilitas secara berkala, serta penguatan kerja sama dengan sektor swasta atau lembaga pelatihan lain untuk melengkapi kebutuhan peralatan pelatihan. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa proses pelatihan berjalan secara maksimal dan menghasilkan lulusan yang benar-benar siap pakai dan mampu bersaing di dunia kerja yang kompetitif.

3. Kualitas SDM

Menurut Sondang P. Siagian (2002), efektivitas pelaksanaan suatu program sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. SDM merupakan penggerak utama yang menentukan keberhasilan setiap tahapan dalam proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam konteks pelatihan kerja, kualitas SDM mencakup kompetensi instruktur, staf pelaksana, serta manajemen internal lembaga yang berperan dalam mengelola dan mengarahkan program agar berjalan sesuai dengan tujuan. Ketika kualitas SDM rendah, maka proses pelatihan berpotensi mengalami distorsi baik dari sisi penyampaian materi, pengelolaan waktu, hingga pembentukan karakter peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, UPT BLK Tulungagung memiliki tenaga pelatih dan instruktur yang sebagian besar berpengalaman,

namun masih terdapat keterbatasan dalam jumlah dan spesialisasi keahlian. Beberapa program pelatihan teknis tertentu masih kekurangan instruktur yang benar-benar menguasai bidangnya secara mendalam dan terkini. Hal ini menjadi tantangan tersendiri, mengingat perkembangan teknologi industri terus bergerak cepat, sehingga dibutuhkan SDM yang tidak hanya andal secara praktis, tetapi juga terus memperbarui kompetensinya. Selain itu, belum semua instruktur memiliki pelatihan peningkatan kapasitas secara rutin, yang menyebabkan metode pengajaran cenderung stagnan dan kurang adaptif terhadap kebutuhan peserta.

Teori lain dari Gary Dessler (2009) mengenai manajemen SDM menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pengajar merupakan investasi strategis bagi lembaga, karena akan berdampak langsung pada kualitas output yang dihasilkan. Instruktur yang dibekali dengan keterampilan pedagogis dan teknis yang baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, responsif, dan membangun kepercayaan diri peserta dalam menyerap materi pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pelatihan seperti UPT BLK untuk tidak hanya fokus pada peserta, tetapi juga serius dalam membina dan meningkatkan kapasitas tenaga pengajarnya.

Di samping itu, pengelolaan SDM di tingkat manajerial juga menjadi bagian dari tantangan. Keterbatasan tenaga administrasi dalam mendukung logistik pelatihan, pencatatan data peserta, serta dokumentasi evaluasi berdampak pada kurang optimalnya sistem pelaporan dan pemantauan hasil pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas tidak dapat terwujud hanya dari sisi teknis, tetapi juga memerlukan penguatan kapasitas organisasi secara menyeluruh.

Dengan demikian, kualitas SDM menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan pelatihan di UPT BLK Tulungagung. Dibutuhkan program pelatihan internal bagi instruktur dan staf, pemberdayaan tenaga pelatih melalui workshop dan pelatihan berjenjang, serta perekrutan tenaga ahli yang relevan dengan kebutuhan pelatihan terkini. Langkah-langkah ini menjadi penting untuk meningkatkan mutu pelatihan secara berkelanjutan dan menjawab tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

4. Proses Pelatihan

Menurut Sondang P. Siagian (2002), efektivitas suatu kegiatan pelatihan sangat ditentukan oleh seberapa baik proses tersebut dirancang dan dijalankan secara sistematis, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta. Proses pelatihan yang efektif harus mampu mengakomodasi metode pengajaran yang tepat, kurikulum yang relevan, serta pelibatan aktif peserta dalam pembelajaran berbasis praktik.

Ketika proses pelatihan tidak dirancang secara matang atau dijalankan dengan pendekatan yang kaku, maka kualitas hasil pelatihan akan cenderung rendah, meskipun sarana, instruktur, dan anggaran telah tersedia.

Hasil penelitian di UPT BLK Tulungagung menunjukkan bahwa proses pelatihan masih menghadapi sejumlah tantangan, salah satunya adalah durasi pelatihan yang relatif singkat dibandingkan dengan materi yang harus disampaikan. Hal ini menyebabkan beberapa peserta belum sepenuhnya memahami keterampilan teknis yang diajarkan, apalagi untuk jurusan yang membutuhkan praktik intensif seperti otomotif, listrik, dan las. Selain itu, metode pengajaran cenderung masih berpusat pada instruktur (teacher-centered), sehingga kurang melibatkan partisipasi aktif peserta secara optimal. Pendekatan ini membuat suasana pelatihan kurang interaktif dan tidak menstimulasi kreativitas serta kepercayaan diri peserta.

Untuk memperkuat analisis ini, Knowles (1980) dalam konsep andragoginya menyebutkan bahwa proses pembelajaran orang dewasa (seperti peserta pelatihan kerja) seharusnya lebih bersifat partisipatif, berorientasi pada pengalaman, serta memberi ruang bagi peserta untuk belajar aktif melalui pemecahan masalah nyata. Pelatihan yang terlalu bersifat teoritis tanpa cukup praktik atau simulasi kerja justru dapat menghambat proses internalisasi keterampilan. Hal inilah yang terjadi di UPT BLK Tulungagung, di mana keterbatasan waktu dan metode pembelajaran menyebabkan sebagian peserta merasa belum siap menghadapi tuntutan kerja di lapangan.

Selain itu, model sistem pelatihan menurut Nadler (1984) menekankan pentingnya empat komponen utama: identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program, implementasi pelatihan, dan evaluasi hasil. Dalam kasus BLK Tulungagung, perencanaan pelatihan memang telah dilakukan berdasarkan kebutuhan lokal, tetapi pelaksanaan masih terkendala oleh teknik penyampaian dan keterbatasan waktu, serta belum seluruhnya melibatkan evaluasi berbasis performa kerja yang aktual.

Dengan demikian, tantangan dalam proses pelatihan menjadi salah satu aspek penting yang harus dibenahi UPT BLK Tulungagung. Upaya peningkatan kualitas proses pelatihan dapat dilakukan dengan memperpanjang durasi program untuk materi teknis, mengembangkan metode pembelajaran berbasis praktik dan proyek, serta melibatkan industri dalam menyusun kurikulum agar proses pelatihan lebih relevan dengan kondisi kerja nyata. Penyesuaian-penyesuaian ini akan memperkuat kapasitas peserta dan meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

Dampak Peningkatan Kualitas Peserta Pelatihan Dalam Memasuki Dunia Kerja

Peningkatan kualitas peserta pelatihan menjadi salah satu tujuan utama dari pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT BLK Tulungagung. Efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari proses dan output selama pelatihan berlangsung, tetapi juga dari sejauh mana hasil pelatihan tersebut berdampak nyata terhadap kesiapan dan keberhasilan peserta dalam memasuki dunia kerja. Dalam hal ini, keberhasilan pelatihan dapat dilihat dari:

1. Peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2002), salah satu tujuan utama dari kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi individu agar memiliki kemampuan teknis dan nonteknis yang sesuai dengan tuntutan kerja. Kompetensi ini tidak hanya terbatas pada penguasaan alat dan teknik tertentu, tetapi juga mencakup pemahaman prosedural, ketelitian, serta kemampuan adaptasi terhadap situasi kerja nyata. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif harus mampu memberikan keterampilan baru atau memperkuat keterampilan yang telah dimiliki peserta sebelumnya, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan di UPT BLK Tulungagung telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan peserta. Dalam berbagai jurusan seperti otomotif, tata kecantikan, tata busana, dan listrik, peserta memperoleh pengetahuan teknis yang lebih terstruktur serta pengalaman praktik yang berkelanjutan. Bahkan, beberapa peserta yang sebelumnya belum memiliki dasar keterampilan tertentu mampu menguasai teknik dasar dalam waktu yang relatif singkat, meskipun masih terdapat beberapa kendala pada durasi pelatihan yang terbatas.

Peningkatan keterampilan ini diperkuat oleh teori Human Capital yang dikemukakan oleh Gary Becker (1993), yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan pendidikan akan meningkatkan nilai produktivitas individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan peluang kerja dan pendapatan. Dalam konteks ini, pelatihan kerja di UPT BLK berperan sebagai instrumen penguatan modal manusia (human capital) yang menjembatani peserta dari status pencari kerja pasif menjadi tenaga kerja yang produktif dan terampil. Oleh karena itu, kompetensi yang diperoleh selama pelatihan bukan hanya bermanfaat untuk kebutuhan industri, tetapi juga membuka jalan bagi kemandirian ekonomi peserta melalui wirausaha.

Selain itu, Boyatzis (1982) dalam model kompetensinya menekankan pentingnya sinergi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) dalam membentuk individu yang kompeten. UPT BLK Tulungagung

telah berupaya mengintegrasikan ketiga aspek ini melalui penyampaian materi praktik yang dilengkapi dengan bimbingan etika kerja dan kedisiplinan. Hal ini berdampak pada kesiapan peserta dalam menjalani pekerjaan profesional secara lebih percaya diri dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Tulungagung telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja peserta. Meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan seperti sarana praktik dan durasi pelatihan, namun pencapaian dalam hal keterampilan teknis dan kesiapan kerja menunjukkan tren positif yang mendukung keberhasilan peserta dalam memasuki dunia kerja maupun membuka usaha mandiri.

2. Kesiapan mental dan profesionalisme kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2002), salah satu indikator keberhasilan pelatihan adalah terbentuknya kesiapan mental dan sikap profesional pada peserta dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini mencakup penguatan karakter seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja. Kesiapan mental ini sangat penting karena keterampilan teknis saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan di tempat kerja tanpa disertai sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan etika dan budaya organisasi.

Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di UPT BLK Tulungagung tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan teknis, tetapi juga mendorong pembentukan karakter kerja yang positif. Peserta dibiasakan dengan kedisiplinan waktu, kerja kelompok, serta tanggung jawab atas tugas-tugas praktik yang diberikan. Hal ini secara tidak langsung membentuk pola pikir dan kesiapan psikologis peserta dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, interaksi peserta dengan instruktur dan sesama rekan pelatihan turut memperkuat kemampuan sosial dan komunikasi mereka.

Teori Kesiapan Kerja (Work Readiness) dari Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) menyebutkan bahwa kesiapan kerja melibatkan kombinasi antara aspek kompetensi individu dan fleksibilitas psikologis yang memungkinkan seseorang beradaptasi dan menunjukkan perilaku kerja yang sesuai. Dalam hal ini, peserta pelatihan yang menunjukkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, serta sikap proaktif memiliki peluang lebih besar untuk diterima oleh dunia kerja formal maupun informal. UPT BLK melalui pendekatan pelatihan yang terstruktur telah memfasilitasi proses ini, walaupun belum seluruh peserta mampu menunjukkan tingkat kesiapan mental yang sama kuatnya.

Selain itu, model kompetensi dari Spencer & Spencer (1993) juga menekankan bahwa karakteristik individu seperti integritas, ketekunan,

dan orientasi pada hasil menjadi komponen penting dalam dunia kerja. Pelatihan yang baik tidak hanya mengajarkan "apa yang harus dilakukan", tetapi juga "bagaimana bersikap saat melakukannya". Dalam konteks ini, peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung mendapatkan pembiasaan sikap kerja yang nantinya menjadi modal penting ketika mereka memasuki lingkungan kerja riil.

Dengan demikian, pelatihan di UPT BLK Tulungagung telah memberikan dampak positif terhadap pembentukan kesiapan mental dan sikap profesional peserta. Meskipun tingkat keberhasilan peserta dalam hal ini bervariasi, namun upaya pembinaan soft skills yang dilakukan lembaga menunjukkan arah yang progresif dalam mencetak calon tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga siap secara mental dan perilaku untuk memasuki dunia kerja.

3. Peluang kerja dan wirausaha

Sondang P. Siagian (2002) menyatakan bahwa salah satu bentuk efektivitas program pelatihan dapat dilihat dari sejauh mana peserta mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam dunia kerja, baik melalui penempatan kerja maupun dengan membuka usaha sendiri. Dampak yang nyata dari pelatihan bukan hanya peningkatan kemampuan, tetapi juga terciptanya peluang kerja bagi peserta sebagai bagian dari keberhasilan program. Jika peserta tidak dapat terserap dalam lapangan kerja atau menciptakan lapangan kerja baru, maka pelatihan dianggap belum sepenuhnya efektif.

Temuan penelitian di UPT BLK Tulungagung menunjukkan bahwa sebagian peserta pelatihan berhasil memperoleh pekerjaan di bidang yang sesuai dengan pelatihannya. Selain itu, terdapat pula peserta yang memilih jalur wirausaha dengan membuka bengkel kecil, menjahit pakaian di rumah, atau menerima pesanan jasa kecantikan secara mandiri. Meskipun belum merata, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan peluang ekonomi peserta.

Untuk memperkuat analisis ini, Schultz (1961) dalam teori Human Capital menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi individu yang mampu meningkatkan kapasitas ekonomi dan produktivitas seseorang. Dengan bekal keterampilan dari pelatihan, individu memiliki pilihan yang lebih luas dalam memilih jalur karier, baik bekerja di sektor formal maupun informal. Dalam hal ini, BLK berperan strategis sebagai lembaga yang menyediakan modal keterampilan awal agar peserta mampu bersaing dan berkontribusi dalam pasar tenaga kerja.

Teori lain dari Hisrich, Peters & Shepherd (2005) dalam konteks kewirausahaan juga menjelaskan bahwa pelatihan keterampilan dapat mendorong semangat entrepreneurship apabila

didukung oleh sikap percaya diri, orientasi prestasi, dan dukungan lingkungan. Beberapa peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung yang memilih untuk membuka usaha sendiri menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan dampak lebih luas, tidak hanya sebagai alat untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga sebagai media pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kemandirian.

Namun demikian, tingkat keberhasilan ini belum merata di seluruh peserta. Tantangan seperti keterbatasan modal, akses pasar, dan pendampingan usaha menjadi hambatan lanjutan dalam proses transisi dari pelatihan ke dunia kerja atau dunia usaha. Oleh karena itu, perlu adanya kerja sama antara UPT BLK dengan Dinas Tenaga Kerja, lembaga pembiayaan, serta dunia usaha untuk memperluas akses kerja dan menumbuhkan iklim kewirausahaan yang berkelanjutan bagi alumni pelatihan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan di UPT BLK Tulungagung telah memberikan kontribusi dalam membuka peluang kerja dan wirausaha bagi peserta. Keberhasilan ini perlu terus ditingkatkan dengan memperkuat sistem penempatan kerja, pendampingan pascapelatihan, serta pengembangan jejaring usaha yang mendukung keberlanjutan keterampilan peserta di dunia nyata.

Kesimpulan

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

1. Efektivitas Peningkatan Kualitas Peserta Pelatihan di UPT BLK Tulungagung
 - a. Pencapaian Tujuan Program
Program pelatihan di UPT BLK Tulungagung telah berhasil mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan keterampilan dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja. Mayoritas peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri dan aplikatif di lapangan kerja. Beberapa alumni telah bekerja sesuai kejuruan, dan sebagian lainnya memulai usaha sendiri.
 - b. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pelatihan dilaksanakan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti instruktur berpengalaman, ruang pelatihan yang memadai, serta pengelolaan waktu yang baik. Namun, efisiensi ini masih dapat ditingkatkan, terutama dalam pemanfaatan alat praktik secara maksimal dan pemerataan kejuruan.
 - c. Sistem Pemeliharaan dan Pengawasan

- Program
Monitoring pelatihan dilakukan secara berkala melalui absensi, evaluasi praktik, dan penilaian akhir. Namun, sistem pengawasan belum terstruktur secara menyeluruh, khususnya dalam hal pelibatan alumni dan evaluasi pasca pelatihan. Pemeliharaan alat praktik juga masih belum dilakukan secara rutin dan sistematis.
2. Tantangan yang Dihadapi UPT BLK Tulungagung dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan
 - a. Keterbatasan Anggaran Dana
Anggaran yang tersedia masih terbatas sehingga berdampak pada frekuensi pelatihan, jumlah peserta, dan pengadaan alat praktik baru.
 - b. Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai
Beberapa kejuruan masih kekurangan alat pelatihan atau menggunakan alat yang sudah tidak relevan dengan kebutuhan industri terkini.
 - c. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
Instruktur yang tersedia belum merata kualitas dan keahliannya pada seluruh kejuruan. Sebagian masih merangkap tugas atau belum mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi terbaru.
 - d. Proses Pelatihan
Proses pelatihan masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya berbasis praktik langsung. Selain itu, latar belakang peserta yang beragam menyebabkan kecepatan penyerapan materi tidak seragam.
 3. Dampak Peningkatan Kualitas Peserta Pelatihan dalam Memasuki Dunia Kerja
 - a. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Kerja
Pelatihan memberikan dampak positif pada keterampilan teknis peserta, sesuai bidang pelatihan yang diikuti, seperti menjahit, otomotif, komputer, dan lainnya.
 - b. Kesiapan Mental dan Profesionalisme Kerja
Peserta menunjukkan peningkatan dalam aspek disiplin, kepercayaan diri, dan etika kerja, yang mencerminkan kesiapan mental dan sikap profesional dalam menghadapi dunia kerja.
 - c. Peluang Kerja dan Wirausaha
Sebagian besar alumni telah terserap di dunia kerja atau membuka usaha mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap penurunan angka pengangguran dan peningkatan kemandirian ekonomi

peserta.

Saran

1. Untuk UPT BLK Tulungagung
 - a. Pengembangan Proses Pelatihan yang Adaptif:
Diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap desain pelatihan, terutama pada metode pembelajaran dan durasi pelatihan yang masih kurang proporsional terhadap materi praktik. BLK diharapkan dapat mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dan berorientasi pada kebutuhan peserta.
 - b. Pemutakhiran Sarana-Prasarana dan Fasilitas Inklusif:
UPT BLK perlu melakukan pemutakhiran fasilitas praktik agar lebih sesuai dengan teknologi terkini di industri. Perlu juga penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas guna mewujudkan pelatihan yang inklusif dan berkeadilan sosial.
 - c. Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Pendekatan Pembelajaran:
BLK sebaiknya melaksanakan pelatihan berkala bagi para instruktur agar metode pengajaran mereka selaras dengan standar industri. Penguatan aspek soft skills dan kedisiplinan peserta juga penting agar lulusan tidak hanya terampil tetapi juga profesional.
2. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Instansi Terkait
 - a. Peningkatan Dukungan Anggaran dan Program Keberlanjutan:
Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja diharapkan memberikan dukungan anggaran yang memadai untuk pengadaan alat pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM di BLK. Selain itu, dibutuhkan program lanjutan pascapelatihan seperti inkubasi wirausaha dan pelatihan lanjutan berbasis kebutuhan industri.
 - b. Integrasi Penempatan Kerja dan Jejaring Dunia Usaha:
Dinas perlu memfasilitasi kerja sama antara UPT BLK dan pelaku industri untuk membuka peluang magang, penyaluran kerja, dan perekrutan langsung bagi alumni pelatihan. Kemitraan ini dapat memperkecil gap antara kompetensi peserta dengan kebutuhan riil dunia kerja.
 - c. Sistem Evaluasi dan Monitoring Terpadu:
Disarankan agar Dinas memiliki sistem evaluasi yang mengukur efektivitas pelatihan secara berkala, baik dari sisi proses, output, maupun dampaknya

terhadap ketenagakerjaan. Monitoring alumni juga perlu dilakukan untuk menilai keberhasilan jangka panjang program pelatihan.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Perluasan Fokus Penelitian:
Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam keterkaitan antara pelatihan BLK dan keberhasilan ekonomi peserta pascapelatihan, baik dalam konteks penyerapan kerja maupun wirausaha mandiri.
 - b. Pendekatan Kuantitatif dan Komparatif:
Untuk memperkaya data, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran (*mixed method*) yang memungkinkan pengukuran tingkat efektivitas pelatihan secara numerik. Selain itu, perbandingan antara beberapa BLK di daerah berbeda dapat memberikan perspektif yang lebih luas.
 - c. Analisis Dampak Jangka Panjang:
Penelitian lanjutan juga perlu mengkaji dampak jangka panjang pelatihan, termasuk keberlanjutan usaha alumni dan perubahan kondisi sosial ekonomi setelah mengikuti pelatihan. Hal ini penting untuk menilai kontribusi nyata BLK terhadap pembangunan SDM lokal secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

Buku:

- Afifudin, S. A., & Si, M. (2012). Pengantar Administrasi Pembangunan. Konsep, Teori dan Implekasinya di Era Reformasi, Alfabeta, Bandung.
- Agus Ria Kumara. (2018). Buku Ajar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Aliwar. (2014). Buku Ajar Statistika Dasar. Bandung: Alfabeta.
- Asir, Muhammad. (2022). E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV Sah Media.
- Bormasa, M. F. (2022). KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA. CV. PENA PERSADA.
- Marnis, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Moleong, L. J. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, A. (2021). Implementasi Kebijakan Publik: Teori dan Praktik di Indonesia. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyadi. (2016). Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2003). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2002). Teori Produktivitas dan Pengukuran Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subarsono, A. G. (2005). Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Jurnal:**
- Azzahra, S. F., dkk. (2024). Dampak pengangguran terhadap stabilitas sosial dan perekonomian Indonesia. Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi, 2(4), 220–233.
- Desrinelti, dkk. (2021). Kebijakan publik: Konsep pelaksanaan.
- Hadi, U., & Nugroho, K. S. (t.t.). Determinan tingkat pengangguran terbuka dan upah minimum terhadap tingkat kemiskinan di Kabupaten Tulungagung.
- Hakim, A. N., Santoso, B., & Wibowo, C. (2024). Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan keterampilan kerja. Jurnal Pendidikan Vokasi, 14(1), 22–35.
- Almasri. (t.t.). Manajemen sumber daya manusia: Implementasi dalam pendidikan Islam.
- Imron, F. R. (t.t.). Optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam untuk memasuki dunia kerja (Studi pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).
- Novita, P. A. (t.t.). Strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.
- Setiawan, I. (2022). Implementasi program Balai Latihan Kerja (BLK) dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (Studi di Balai Latihan Kerja Kendal).
- Hakim, N., dkk. (t.t.). Evaluasi kesesuaian program pelatihan pada UPT BLK Tulungagung. Publicina, 17(2).
- Putri, M. P., dkk. (t.t.). Efektivitas program pengembangan sumber daya manusia oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan SDM (Studi kasus di Balai Latihan Kerja Pulosari Kabupaten Tulungagung). Jurnal Administrasi Publik, 9(1).
- Sartina, R. O. (2021). Analisis peran orang tua dalam mengatasi perilaku sibling rivalry anak usia dini (Studi kasus di Gampong Rukoh Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh) [Skripsi, Universitas Bina Bangsa Getsempena].
- Website:

- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Indonesia 2023. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/18018f9896f09f03580a614b/statistik-indonesia-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2024/05/08/0fddda6f43f2e53e8f98dfdd/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-februari-2024.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Jawa Timur Februari 2024. BPS Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/publication/2024/05/07/7f88aed0f2b4b6f11f5a4a3/keadaan-ketenagakerjaan-jawa-timur-februari-2024.html>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung. (2024). Profil ketenagakerjaan Kabupaten Tulungagung Februari 2024. BPS Kabupaten Tulungagung. <https://tulungagungkab.bps.go.id/publication.html>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Laporan tahunan Kementerian Ketenagakerjaan 2023. Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://kemnaker.go.id>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. (2023). Program dan kegiatan Balai Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur. Disnakertrans Jatim. <https://disnakertrans.jatimprov.go.id>
- Kompasiana. (2021, September 5). Tantangan menjadi BLK inklusif untuk kesetaraan bagi penyandang disabilitas. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/berton09513/61336daf31a28747b41459f2/tantangan-menjadi-blk-inklusif-untuk-kesetaraan-bagi-penyandang-disabilitas>
- Republika. (2024, Juni 12). BLK dorong lahirnya wirausaha baru. Republika Online. <https://www.republika.co.id/berita/s14dfv423/blk-dorong-lahirnya-wirausaha-baru>
- Tempo. (2024, Juli 20). Tantangan digitalisasi BLK di era industri 4.0. Tempo.co. <https://nasional.tempo.co/read/1903219/tantangan-digitalisasi-blk-di-era-industri-4-0>
- World Bank. (2023). Indonesia skills report: Addressing the mismatch. World Bank Group. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/123456789/indonesia-skills-report-addressing-the-mismatch>