

# EFEKTIVITAS PROSES PELATIHAN DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KEBUMEN



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

**Riko Setiyawan  
NIM 16240041**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1375/Ln.02/DID/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : EFEKTIVITAS PROSES PELATIHAN DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KEBUMEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIKO SETIYAWAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240041  
Telah diujikan pada : Senin, 16 Agustus 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Shoffunnafi, M.M.

SIGNED

Valid ID: 6129003346057



Pengaji I

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 61299972554



Pengaji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED

Valid ID: 61200027004



Yogyakarta, 16 Agustus 2021

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Muchumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 6126086-1-258



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN  
KALIJAGA FAKULTAS DAKWAH DAN  
KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Marsda Adimucipto, Telp. (0274) 513836, Fax. (0274)  
552230 E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id) Yogyakarta 55281

---

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperhunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Riko Setiyawan

NIM : 16240041

Judul Skripsi : Efektivitas Proses Pelatihan Di UPTD Balai Latian Kerja Kebumen

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 08 Agustus 2021

Ketua Jurusan

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si

NIP : 19690227 200312 1 001

Shofiqunnafi, M.M

NIP : 19920813 201903 1 006

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riko Setiyawan

NIM : 16240041

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 25 Juli 2021

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya mempersembahkan untuk :

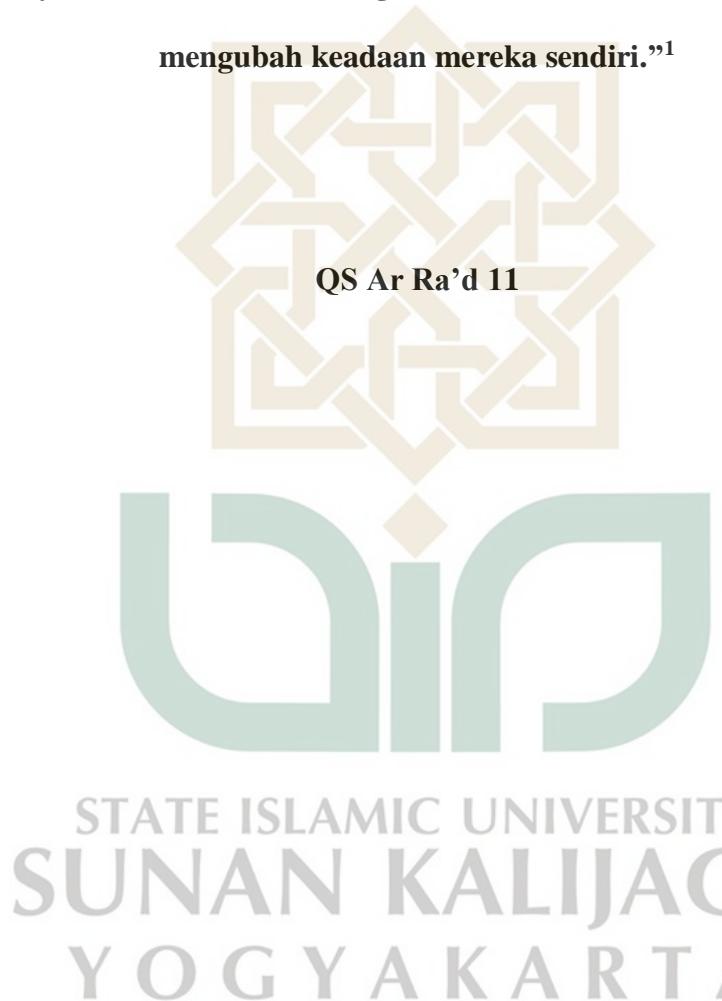
Alamamater tercinta



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ<sup>١</sup>

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri.”<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Usman el-Qurtuby, al-Qur'an Tajwid dan Terjemah (al-Qur'an Tafsil Bil Hadis), (Bandung: Cordoba, 2013), hlm. 49.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَئِمَّةِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى إِلَيْهِ وَآصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD BALAI LATIHAN KERJA Kebumen”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata S-1 pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan petunjuk kepada umat manusia dan tentu kita nantikan syafa'atnya di akhirat kelak. Setelah melalui berbagai proses, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan moral dan materil serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM, selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan, arahan, dan membantu kelancaran dalam skripsi ini dengan sabar.
6. Shofi'unnafi, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, semangat, bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dari awal sampai selesaiya skripsi.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersedia membantu memberikan data dan informasi untuk penyusunan skripsi saya.
8. Segenap karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu penyusun dalam melengkapi semua persyaratan yang dibutuhkan selama perkuliahan.
9. Segenap karyawan UPTD BLK Kabupaten Kebumen atas segala bantuan dan pemberian kesempatan bagi penyusun untuk menyelesaikan skripsi, dan bersedia untuk memberikan informasi terkait judul skripsi penyusun.

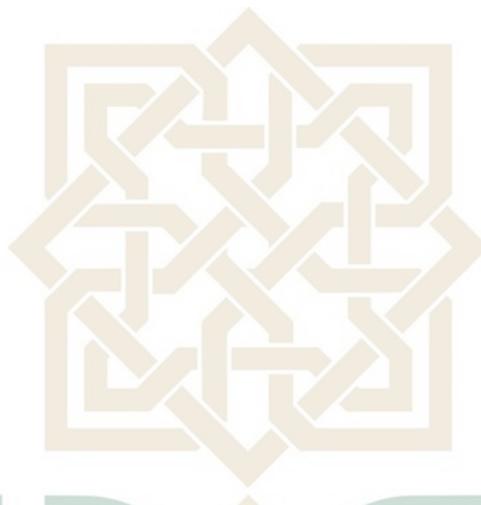
10. Orang tua saya Ibu Hindun Sulastri dan Bapak Yulistrianto tercinta yang senantiasa memberikan do'a terbaiknya, dukungan baik moral maupun materil dan menjadi pengingat dalam segala hal.
11. Adik saya Denny Irfangi serta keluarga besar Bapak H. Mashudin dan Bapak Suwarno yang telah memberikan dukungan dan selalu menjadi pengingat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman terbaik saya yaitu Ainun Thahira Ramadhani yang telah memberikan dukungan, semangat, membantu mengerjakan skripsi ini dengan sungguh-sungguh.
13. Teman-teman Manajemen Dakwah 2016 (Rise of Madani), terkhusus Rokhiman, Said, Selamet, Fikri, Didi, Lili yang telah memberikan semangat, keceriaan, dan menjadi teman seperjuangan bersama selama berproses dalam perkuliahan
14. Sahabat saya Satria Bagus Panuntun, Sodo, Jojo, Lutfi, Aji, Diki, Adzka, Catur yang selalu memberikan dukungan dan do'a terbaiknya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran guna untuk menyempurnakan hasil tulisan ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun maupun para pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, Juli 2021

Penulis



Riko Setiyawan  
16240041

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## ABSTRAK

Pengangguran adalah problem yang terus menumpuk sehingga bertambah dari tahun ke tahun. Persoalan pengangguran bukan hanya sekedar pada semakin menyempitnya dunia kerja, tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kita miliki. Untuk itu dibentuklah sebuah lembaga yang bergerak dibidang pelatihan kerja yang dinamakan dengan UPTD Balai Latihan Kerja. Balai latihan kerja merupakan salah satu lembaga pelatihan yang didirikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dengan mengikuti pelatihan ini peserta dapat mengasah keterampilan peserta dalam jurusan yang di minati. Pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, agar dapat bersaing dalam dunia kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data metode observasi, dokumentasi, dan wawancara. Selanjutnya dilakukan penyajian data yang sebelumnya telah dilakukan analisa data dan melakukan pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa efektivitas proses pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen juga selaras dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu karakteristik organisasi yang dilihat dari instruktur yang kompeten melihat latar belakang pelatihan yang sesuai dengan program pelatihan yang diampu sekarang , karakter lingkungan yang dibuktikan dengan adanya minat yang besar dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan sehingga dengan adanya kemauan di awal yang besar akan membuat pelatihan dapat dilaksanakan secara efektif, karakter pekerja yang dilihat dari pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Namun adanya kesadaran mereka akan perbedaan tersebut proses pencapaian tujuan UPTD Balai Latihan Kerja tetap dapat terlaksana, serta kebijakan dan praktik manajemen. Kemudian faktor-faktor lain juga sangat berpengaruh dalam menanggulangi pengangguran di Kebumen.

**Kata Kunci:** *Efektivitas Proses Pelatihan, Efektivitas Pelatihan, UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen*

## **ABSTRACT**

Unemployment is a problem that continues to accumulate so that it increases from year to year. The problem of unemployment is not only in the narrowing of the world of work, but also the low quality of our human resources (HR). For this reason, an institution engaged in job training was formed called the UPTD Job Training Center. Job training center is one of the training institutions established to improve the quality of the workforce, by participating in this training participants can hone the skills of participants in the majors of interest. This training is expected to create a qualified workforce so that they can compete in the world of work.

The purpose of this study was to determine the Factors Affecting the Effectiveness of Training in the UPTD of the Kebumen Regency Job Training Center. This research is a qualitative descriptive field research, using data collection techniques of observation, documentation, and interviews. Furthermore, the presentation of data that had previously been analyzed was carried out and tested the validity of the data using triangulation techniques.

The results of this study indicate that the factors that affect the effectiveness of the UPTD Kebumen Work Training Center are also in line with the factors that affect the effectiveness of the training, namely organizational characteristics seen from competent instructors and having a training background that is in accordance with the current training program, character environment as evidenced by the great interest of the community to take part in the training so that with a great initial willingness to make the training carried out effectively, the character of the workers seen from the employees of the UPTD Kebumen Work Training Center has different characteristics, but their awareness of these differences, the process of achieving the goals of the UPTD for the Job Training Center can still be carried out, as well as management policies and practices. Then other factors are also very influential in overcoming unemployment in Kebumen.

**Keywords:** *Factors Affecting Training Effectiveness, Training Effectiveness, UPTD Kebumen Work Training Center*

## DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSISURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	i
HALAMAN PERSEMPAHAN .....	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kajian Pustaka.....	11

F. Kerangka Teori.....	17
G. Metode Penelitian.....	24
H. Metode Analisis Data .....	29
I. Uji Keabsahan Data.....	30
J. Sistematika Pembahasan.....	35
BAB II .....	37
GAMBARAN UMUM.....	37
A. Sejarah UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen .....	37
B. Letak dan Luas Wilayah Operasional UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen .....	41
C. Dasar Hukum UPTD BLK Kabupaten Kebumen .....	42
D. Visi, Misi, dan Nilai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen .....	42
E. Tujuan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen .....	44
F. Tugas Pokok dan Fungsi.....	44
G. Sarana dan Prasarana .....	45
BAB III.....	47

PEMBAHASAN .....	47
A. Indikator Efektivitas Program Pelatihan.....	47
1. Adanya Kejelasan Tujuan Yang Akan Dicapai .....	47
2. Adanya Kejelasan Strategi Dalam Mencapai Tujuan.....	48
3. Melakukan Analisa Dan Perumusan Kebijaksanaan Yang Mantap .....	49
4. Membuat Perencanaan Yang Matang.....	50
5. Menyusun Program Secara Cepat .....	51
6. Menyediakan Sarana Dan Prasarana Kerja.....	51
7. Pelaksanaan Yang Bersifat Efektif Dan Efisien.....	52
8. Melakukan pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik .....	52
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas .....	57
1. Kejelasan <i>trainer</i> atau pelatih .....	57
2. Tempat Program Pelatihan.....	58
3. Aplikasi Praktis .....	59
4. Materi Pelatihan .....	60
BAB IV.....	69
PENUTUP .....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70

DAFTAR PUSTAKA .....	72
LAMPIRAN .....	74
CURICULUM VITAE .....	86



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 : Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten Kebumen Agustus 2015-2020 ..3
Tabel 1.2 : Garis Kemiskinan Menurut Kabupaten Kebumen Tahun 2018-2020 .....4
Tabel 2.1 : Pembagian Wilayah Administrasi Kabupaten Kebumen.....43



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 : Triangulasi Sumber Data.....32

Gambar 1.2 : Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....33



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kebumen merupakan kabupaten yang memiliki jumlah penduduk yang banyak dan meningkat di Jawa Tengah. Jumlah penduduk Kebumen pada tahun 2020 mencapai 1.350.438 jiwa.<sup>2</sup> Kebumen menempati urutan ke kelima jumlah penduduk terbanyak setelah Cilacap, Banyumas, Purbalingga dan Banjarnegara. Dengan jumlah penduduk yang sangat banyak tentu di harapkan dapat meningkatkan perekonomian di Jawa Tengah.

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu di pertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal

---

<sup>2</sup> Disadur data jumlah penduduk dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) tahun 2021 18 Juli 2021 jam 10.49.

ini harus segera di tanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya, kemiskinan juga dapat disebabkan oleh pengangguran yang cukup besar.<sup>3</sup>

Pengangguran adalah *problem* yang terus menumpuk sehingga bertambah dari tahun ke tahun. Persoalan pengangguran bukan hanya sekedar pada semakin menyempitnya dunia kerja, tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kita miliki. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk, Berdasarkan data dari BPS menunjukan bahwa tingkat pengangguran di Kebumen naik dan turun dari tahun 2015-2020:



---

<sup>3</sup> Nurhayatul Husna, *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatih-An Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja ( Uptd Blk ) Payakumbuh*, Tesis (Sumatra: universitas andalas, 2015), hlm. 20.

**Tabel 1.1**

**Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten Kebumen Agustus 2015-  
2020**

Kabupaten Kebumen	Agustus 2015	Agustus 2017	Agustus 2018	Agustus 2019	Agustus 2020
Jumlah	4,14	5,58%	5,48%	4,69%	6,07%

Sumber: Disadur data jumlah penduduk dunia dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)<sup>4</sup>

Sempitnya lapangan pekerjaan di karenakan faktor kelangkaan modal untuk investasi ataupun kurangnya tingkat pendidikan seseorang. “Pengangguran merupakan permasalahan yang sampai saat ini belum bisa untuk diatasi oleh pemerintah nasional pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya. Berbagai cara untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah namun masalah ini belum juga mampu untuk diselesaikan sehingga tingkat kemiskinan relatif tinggi.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Disadur data jumlah penduduk dunia dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) tahun 2021 18 Juli 2021 jam 10.49

<sup>5</sup> Said Arius Darma, Alfiandri, Imam Yudhi Prasetya, jurnal “*Pelaksanaan program kerja balai latihan kerja dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di provinsi kepulauan riau*” 2 Oktober 2017 hlm : 1

Kemiskinan yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia merupakan permasalahan yang klasik semakin lama menjadi permasalahan yang semakin kompleks, karena kemiskinan dapat memicu tindak kejahatan atau kriminalitas karena manusia membutuhkan sumber daya untuk bertahan hidup. Kebutuhan ekonomi di era globalisasi saat ini memang sangat tinggi namun hal ini tidak di dukung dengan jumlah lapangan pekerjaan dan keterampilan masyarakat yang memadai untuk bekerja. Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat kemiskinan di Kebumen sendiri meningkat dari tahun 2016-2017 bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**

**Garis Kemiskinan Menurut Kabupaten Kebumen Tahun 2018-2020**

Kabupaten Kebumen	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Jumlah	17,47%	16,82%	17,59

Sumber: Disadur oleh data [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)<sup>6</sup>

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia.

Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan

---

<sup>6</sup> Disadur oleh data [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) tahun 2021 18 Juli 2021 jam 10.49.

(*energy atau power*).<sup>7</sup> Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja yang berkualitas bisa mendorong tingkat pembangunan ekonomi suatu Negara, tetapi di Negara-Negara berkembang kualitas tenaga kerja masih rendah, rendahnya kualitas tenaga kerja merupakan penghalang pembangunan ekonomi di suatu Negara, ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja, untuk adanya perkembangan ekonomi jelas sekali dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai *skill*, dengan kata lain keterampilan dan pendidikan merupakan faktor terpenting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi, bahkan menurut Schumaker pendidikan merupakan sumber daya yang terbesar manfaatnya dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya.<sup>8</sup>

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki kedudukan serta peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal itu, maka pembangunan tenaga kerja saat ini diarahkan menjadi salah satu aspek pembangunan sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasi dalam pembangunan serta melindungi

---

<sup>7</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandara Maju, 2017), hlm. 1.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

hak dan kepentingannya sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya seluruh rakyat Indonesia memiliki hak untuk bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan tujuan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan hal diatas maka dalam rangka mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas para pencari kerja untuk agar dapat sejalan dengan pertumbuhan perekonomian yang sedang berkembang. Dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga, memberdayakan tenaga kerja serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka pendidikan adalah hal yang penting dan untuk itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan. Karena dengan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas dapat memberikan dampak yang positif terhadap pembangunan Negara terkhusus pembangunan bidang ekonomi.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, “*Kinerja Dinas Ketenaga Kerjaan Dalam Meningkatkan Kualita Tenaga Kerja Dikota Makasar*”, *Jurnal Administrare :Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 5, No. 1 (Juni 2018), hlm. 8.

Peran Pemerintah dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja tentu sangat dibutuhkan serta kerja sama dengan pihak swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja, sehingga para pencari kerja tidak hanya memikirkan bagaimana mencari pekerjaan akan tetapi bagaimana agar mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi dirinya dan orang-orang disekitar nya.<sup>10</sup> Departemen Tenaga kerja sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab mengurus masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen, salah satu upaya yang dilakukan oleh Departemen Tenaga kerja adalah pembentukan Balai Latihan Kerja.<sup>11</sup>

Pemberdayaan Balai Latihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. BLK merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer

<sup>10</sup> M.Fajar Asshiddiq.S, "Analisis Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (Blk) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang", Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016). hlm. 2.

<sup>11</sup> 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 (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018), hlm. 26.

pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang produktif sehingga nantinya mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai kurikulum dan program yang ada di BLK.<sup>12</sup>

Balai Latihan Kerja (BLK) juga sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Di Balai Latihan Kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai Latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

UPTD Unit Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen pertama kali berdiri bernama BLKIP (Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian) diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah pada 26 Juli 1984, dalam perkembangannya BLKIP berubah nama menjadi KLK (Kursus Latihan Kerja), LLK (Loka Latihan Kerja). Sesuai SK Menaker No. Kep. Tanggal 20 Mei 1997 yang merupakan UPT dibidang Latihan Kerja, bidang industri pertanian dan usaha kecil menengah yang berada dibawah tanggung jawab kepala kantor wilayah Depnaker Propinsi Jawa Tengah dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Dirjen Bina Lattas Depnaker). UPTD Unit Balai Latihan Kerja yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Disnakertransos pada tahun 2010 sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Kebumen.<sup>14</sup>

Namun pada kenyataannya pada UPTD Unit Balai Latihan Kerja Kebumen ini masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti kurangnya jumlah instruktur, kurangnya sarana dan prasarana, yang ditandai dengan sarana yang digunakan merupakan sarana yang sudah lama dan adanya

---

<sup>14</sup> Disadur Sejarah Balai Latian Kerja Kebumen dari [www.disnakerkukm.kebumen.kab.go.id](http://www.disnakerkukm.kebumen.kab.go.id) tahun 2021 18 Juli 2021 jam 10.49.

kekurangan sarana untuk beberapa kejuruan. Permasalahan selanjutnya yaitu masih rendahnya kualitas peserta pelatihan setelah melakukan pelatihan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji kompetensi yang dilakukan setelah mengikuti pelatihan kerja, dimana masih terdapat beberapa peserta pelatihan yang tidak lulus uji kompetensi yang dilakukan pada masing-masing sub kejuruan. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Efektivitas Proses Pelatihan Di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian mengenai efektivitas proses pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen adalah untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang positif, antara lain manfaat secara teoritik dan praktik. Adapun dari kedua manfaat tersebut

adalah sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan keilmuan pendidikan terutama dalam rangka mengungkapkan suatu masalah serta penyelesaiannya.

### **2. Secara Praktis**

Bagi UPTD Balai Latihan Kerja penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada UPTD Balai Latihan Kerja tentang bagaimana efektivitas proses pelatihan kerja dan dapat digunakan untuk memotivasi pengajar dalam meningkatkan profesionalisme kerja.

## **E. Kajian Pustaka**

Untuk mempermudah penelitian ini, peneliti menggunakan referensi yang relevan dengan topik yang dibahas peneliti melalui skripsi, tesis, dan jurnal. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait:

Skripsi oleh Tiara Zalfa dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)”. Jurusan ekonomi syariah,

Universitas Islam Negeri Sulthan Thah Syaifudin tahun 2020.<sup>15</sup> Efektivitas penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas BLK Jambi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif hal ini berdasarkan jumlah peserta yang lulus ujian verifikasi berjumlah 1.009 dari 1.232 peserta atau sekitar 90%. 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 terlatih keahliannya, memfasilitasi pelatihan bagi peserta dan memberikan pelatihan sesuai dengan keahliannya. Keberhasilan Program pelatihan yang dilakukan oleh BLK selama ini sudah berhasil membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Skripsi oleh Ami Made Maesyarah dengan judul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018.<sup>16</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari

---

<sup>15</sup> Tiara Zalfa, *Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latian Kerja Kota Jambi)*, (Jambi: Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha), hlm. 60.

<sup>16</sup> Ami Made Maesyarah, *Analisis Efektifitas Peran Balai Latian Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), hlm. 76.

empat peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan efektif, tiga peran UPTD BLK Kalianda yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif. Tetapi walaupun peran BLK Kalianda belum efektif namun BLK Kalianda sudah mampu kualitas tenaga kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, ketrampilan, *abilities* sudah dapat terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja bertambah, tenaga kerja menjadi lebih terampil dan *abilities* (loyalitas, kerjasama, kedisiplinan, tanggung jawab) tenaga kerja bertambah, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya yang sesuai dengan prinsip syariah.

Jurnal yang disusun oleh Fahrani Yulzain dan Jumiati dengan judul *Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*. Jurnal ini diterbitkan di jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Negeri Padang pada tahun 2019.<sup>17</sup> Penelitian ini, menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan

---

<sup>17</sup> Fahrani Yulzain dan Jumiati, *Efektifitas UPTD Balai Latian Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*, (Padang Pariaman: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Administrasi Publik, Univeristas Negeri Padang), hlm. 57.

kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman dalam meningkatkan *skill* para peserta pelatihan, menghasilkan beberapa poin diantaranya: a) adanya kejelasan tujuan yang akan dicapai (meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan industry, b) adanya kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan (pelatihan sesuai standar pelatihan kerja dan dilakukan oleh instruktur yang berkompeten dibidangnya), c) melakukan analisa dan perumusan kebijakan yang baik, d) melakukan perencanaan yang matang dengan membuat rencana pelaksanaan kegiatan pelatihan secara terstruktur, menyusun program yang tepat, e) menyediakan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang layak.

Jurnal yang disusun oleh Muhammad Adhif Alfi Candra dan Susi Sulandari dengan judul *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*. Jurnal ini diterbitkan di jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro pada tahun 2017.<sup>18</sup> Diperoleh kesimpulan tingkat kepuasan peserta terhadap kondisi pelatihan yang cenderung rendah (30%), tingkat penyerapan materi pelatihan cukup tinggi (57%), perubahan perilaku peserta sesudah menerima pelatihan menunjukkan perubahan yang baik (60%), dan tingkat kelulusan peserta cukup tinggi (60%).

---

<sup>18</sup> Susi Sulandri, *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latian Kerja DInas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*, (Semarang: Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Politik, Universitas Diponegoro), hlm. 50.

Jurnal yang disusun oleh M. Fajar Asshiddiq S. dengan judul *Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan keterampilan Masyarakat Kota Semarang*.<sup>19</sup> Jurnal ini diterbitkan di jurusan Ilmu Politik dan Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro pada tahun 2016. Penelitian ini memperoleh kesimpulan yaitu Target peserta pelatihan telah terpenuhi di setiap tahunnya namun mutu dari lulusan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum baik, karena kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan, namun telah diupayakan kerjasama diberbagai bidang sedang diupayakan, dalam waktu dekat UPTD BLK Disnaker Kota Semarang akan bekerja sama dalam hal uji kompetensi sehingga para peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat uji kompetensi yang dapat dipakai untuk mendapatkan pekerjaan diperusahaan yang membutuhkan karyawan dengan standar kompetensi yang sesuai, Terdapat faktor penghambat yaitu pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang hanya memiliki satu instruktur tetap, sedangkan jumlah program pelatihan bisa mencapai sebelas jenis, sehingga masih membutuhkan bantuan

---

<sup>19</sup> M. Fajar Ashshidiqi S., “Analisis Efektifitas UPTD Balai Latian Kerja (BLK) Disnaker Semarang Dalam Meningkatkan Ketrampilan Masyarakat Semarang”, *Jurnal Fisipol* (Semarang: Undip Press, 2011), hlm. 5.

dari pihak-pihak lain seperti Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kota Semarang. Sarana prasarana yang ada masih membutuhkan perhatian lebih, baik dari bangunan dan alat-alat praktik pelatihan yang sudah tidak relevan digunakan lagi, serta kurangnya pengetahuan dan keahlian para instruktur bantuan dalam menangani berbagai karakter peserta, Secara keseluruhan program pelatihan dengan cukup baik namun masih terdapat banyak permasalahan yang harus diselesaikan guna meningkatkan produktivitas. Berdasarkan variabel dalam penilaian efektivitas suatu organisasi yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi maka belum memenuhi semua kriteria yang ada oleh karena itu tingkat efektivitas nya masih belum optimal.

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka tersebut, perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu efektivitas proses pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen juga selaras dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yaitu karakteristik organisasi yang dilihat dari instruktur yang kompeten dan melihat latar belakang pelatihan yang sesuai dengan program pelatihan yang diampu sekarang , karakter lingkungan yang dibuktikan dengan adanya minat yang besar dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan sehingga dengan adanya kemauan di awal yang besar akan membuat pelatihan dapat dilaksanakan secara efektif, karakter pekerja yang dilihat dari pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

## F. Kerangka Teori

### 1. Konsep Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian hasil dari pelaksanaan program yang dibuat dengan target yang telah ditetapkan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara outcome dengan output. Semakin besar peranan output terhadap pencapaian suatu tujuan, maka suatu organisasi atau program dapat dikatakan efektif. Maka untuk melihat efektivitas UPTD BLK, peneliti menggunakan 8 (delapan) indikator efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (Siagian, 1984) yang terdiri dari adanya kejelasan tujuan dicapai yang akan dicapai, adanya kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, membuat perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat, menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat efektif dan efisien, dan melakukan pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.<sup>20</sup>

### 2. Efektivitas Pelatihan

---

<sup>20</sup> Ilyas Marini, “Efektivitas Penyebaran Informasi Rekruitmen Peserta Didik Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Kab. Majene” Jurnal Ilmu Komunikasi : (Universitas Hasanuddin, 2017). hlm. 4.

Menurut Beni efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.<sup>21</sup>

Menurut Mardiasmo, efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indicator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Mahmudi, efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila

---

<sup>21</sup> Isa, Rusli, *Efektivitas Organisasi Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Setelah Menjadi Peragkat Daerah*, Jakarta: Inovasi, 2009. Hlm. 43.

proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan sedangkan menurut Fajar efektivitas retribusi daerah merupakan perbandingan antara realisasi dan target penerimaan retribusi daerah, sehingga dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam melakukan pungutan.<sup>22</sup>

Efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya.<sup>23</sup> Penentu efektivitas pelatihan, terdapat 5 faktor penentu efektivitas dari sebuah pelatihan antara lain:

- a. Kejelasan *trainer* atau pelatih, merupakan faktor guna membangun koneksi yang lebih dalam keterampilan sosial sebagai bagian yang dibutuhkan dari pelatih.
- b. Tempat program pelatihan, merupakan faktor dimana disediakannya *amenities* atau fasilitas serta *ambience* atau suasana ruang yang nyaman dari tempat program pelatihan.
- c. Aplikasi praktis, merupakan faktor guna karyawan familiar dengan aplikasi yang dilakukan dalam pekerjaan karyawan sehari-hari serta

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 45.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

meningkatkan pengetahuan praktis dari karyawan tersebut.

- d. Komunikasi pelatih, merupakan faktor efektivitas pelatihan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih memiliki intelektualitas yang tinggi, memahami apa yang dijelaskan oleh pelatih atau trainer, serta puas dengan kejelasan pelatih dalam merespon pertanyaan.
- e. Materi pelatihan, merupakan sarana yang dapat digunakan untuk menyampaikan isi atau materi program pelatihan. Pemilihan materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 yang menjelaskan tentang Ketenagakerjaan pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja, sikap, dan etos kerja peserta pelatihan pada suatu keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditekuni. Sedangkan pelatihan merupakan usaha untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan semaksimal mungkin sehingga peserta pelatihan dapat menerima dan mempraktekkan ilmunya pada saat bekerja. Pelatihan merupakan usaha untuk membuat suatu perubahan pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran yang berorientasi pada perubahan, sehingga dalam hal iniinstruktur atau pelatih

memiliki peranan sangat penting dalam menciptaan perubahan pada peserta pelatihan.<sup>24</sup>

### **3. Indikator Efektivitas Program Pelatihan**

Kemudian ada faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas di dalam internal Balai Latihan Kerja yaitu :

- a. Seleksi peserta

Setelah mendaftar dan memenuhi persyaratan yang diminta oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen maka semua calon peserta harus mengikuti seleksi. Seleksi diadakan untuk menyaring calon peserta yang telah terdaftar sehingga didapatkan peserta yang memenuhi kriteria baik dalam hal standar jumlah maupun kemampuan.

- b. Metode Pelatihan

---

<sup>24</sup> Pabundu Moh Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hlm. 76.

Metode pelatihan yang digunakan dalam proses pelatihan ini pembelajaran teoritis menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan *shop talk*. Dilanjutkan dengan pendalaman materi menggunakan metode diskusi dan praktik. Selama proses pelatihan tentu diadakan evaluasi guna mengetahui tingkat penyerapan kemampuan peserta dalam memahami dan melaksanakan pembelajaran yang telah disampaikan. Sistem evaluasi tersebut yang dipakai dalam pelatihan ini dengan tes akhir komprehensif dengan menggunakan tes tulis dan ujian praktik.

c. Instruktur

Instruktur berperan penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

Efektif tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi baik teori maupun praktik. Selain harus handal dalam menyampaikan materi juga harus menjadi instruktur yang mampu menjalain kerjasama dan menjaga hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan. Sehingga dalam pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan lancar.

d. Monitoring

Monitoring pelatihan merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen untuk melihat efektif tidaknya pelatihan yang telah dilakukan baik pelatihan konvensional maupun non konvensional.

Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan- pekerjaan mereka.<sup>25</sup>

1. Proses belajar (*learning*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi.
2. Perubahan perilaku (*behaviour*), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
3. Hasil (*organizational results*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja,

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 7.

efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.

4. Efektivitas Biaya (*cost effectiveness*), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

## G. Metode Penelitian

### 1. Subjek dan Objek Penelitian

#### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian. Dengan maksud lain, subjek penelitian ini adalah sumber daya manusia yang dijadikan sumber data yang ada di Lembaga atau organisasi yang diteliti. Pada penelitian ini, yang akan dijadikan subjek penelitian adalah Kepala Bagian Tata Usaha UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen, Instruktur, dan siswa pelatihan.

#### b. Objek Penelitian

Objek Penelitian merupakan apa yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian. Objek pada penelitian ini adalah aktivitas-aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan sistem efektivitas

proses pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen.

## 2. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) adalah melakukan kegiatan lapangan tentu guna memperoleh berbagai data dari informasi yang dilakukan. Jadi penelitian ini bertujuan untuk mencari data dari lapangan untuk mengetahui bagaimana efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Metode ini disebut metode kualitatif karena data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden.

## 3. Sumber Data dalam Penelitian

### a. Data Primer

Data primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang

---

<sup>26</sup> J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), hlm. 5.

diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari partisipan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari UPTD BLK Kebumen, yaitu kepala UPTD BLK Kebumen, instruktur UPTD BLK Kebumen serta peserta pelatihan yang ada di UPTD BLK Kebumen.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti serta dari studi pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi (UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen) serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.<sup>27</sup>

**4. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 7.

### a. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab dan bertatap muka langsung dengan atau tanpa pedoman. Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah (*guided interview*), dimana penelitian menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam wawancara ini peneliti mewancarai langsung Kasubag UPTD BLK Kebumen, para instruktur UPTD BLK Kebumen. Adapun data-data ingin diketahui hasil wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan data peserta, yang sumber daya instruktur yang dimiliki, peran BLK. Wawancara ini ditunjukan kepada Kasubag, Koordinator instruktur, Instruktur kejuruan UPTD BLK Kebumen.<sup>28</sup>

### b. Observasi

Observasi adalah salah satu bagian dalam pengumpulan data yang berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Data yang diobservasi dapat berupa gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, tindakan, dan keseluruhan interaksi antar manusia. Observasi pada penelitian ini bersifat

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

non partisipan. Dimana peneliti tidak akan terlibat langsung dalam kegiatan, melainkan hanya sebagai pengamat dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terkait obyek penelitian tanpa ikut kegiatan yang dilakukan.<sup>29</sup>

Cara kerja metode ini adalah peneliti mengamati langsung obyek penelitian dengan dating langsung ke lembaga yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai yakni mengenai efektivitas pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen.

#### c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari UPTD BLK Kalianda berupa dokumentasi resmi, foto, dan sebagainya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 11

## H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>30</sup>

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 185.

direkaman tersebut.<sup>31</sup>

Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian atau mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informan.

## I. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data bertujuan untuk membuktikan nilai kebenaran dan konsistensi data penelitian. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas. Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai keabsahan dari temuan penelitian kualitatif dan dapat menunjukkan adanya kepercayaan terhadap hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan waktu.<sup>32</sup> Triangulasi yang

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 189.

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 185.

digunakan dalam penelitian ini adalah triangluasi sumber dan Teknik pengumpulan data. Berikut penjelasannya :

### 1. Kredibilitas.

Peneliti yang berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif banyak berperan dalam menentukan dan menjustifikasikan data, sumber data, kesimpulan dan hal-hal penting lain yang memungkinkannya berprasangka atau membias. Untuk menghindari hal tersebut maka data yang diperoleh perlu diuji kredibilitasnya. Uji kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang diamati dan berhasil dikumpulkan sesuai fakta yang terjadi secara wajar di lapangan. Derajat kepercayaan data (kesahihan data) dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria kebenaran yang bersifat emic, baik bagi pembaca maupun bagi subyek yang diteliti.<sup>33</sup> Kemudian jenis-jenis kredibilitas meliputi :

- a. Triangulasi sumber yaitu cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

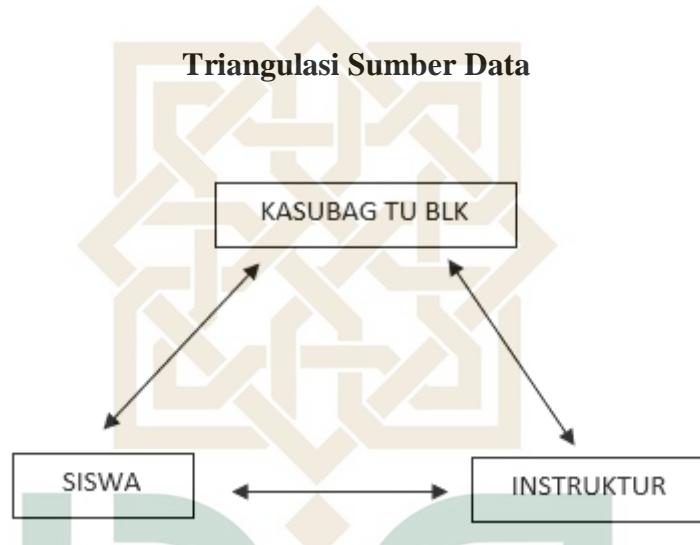
Kemudian data yang diperoleh tersebut dianalisis oleh peneliti

---

<sup>33</sup> Eko Susilo, Sekolah Unggul Berbasis Nilai: Studi Kasus di SMAN 1 Regina Pacis dan SMA al Islam Surakarta, (Malang: Tesis UM tidak diterbitkan, 2003), 41.

sehingga menghasilkan kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan beberapa sumber data.<sup>34</sup>

**Gambar 1.1**



- b. Triangulasi teknik pengumpulan data yaitu cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi. Jika dengan teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada

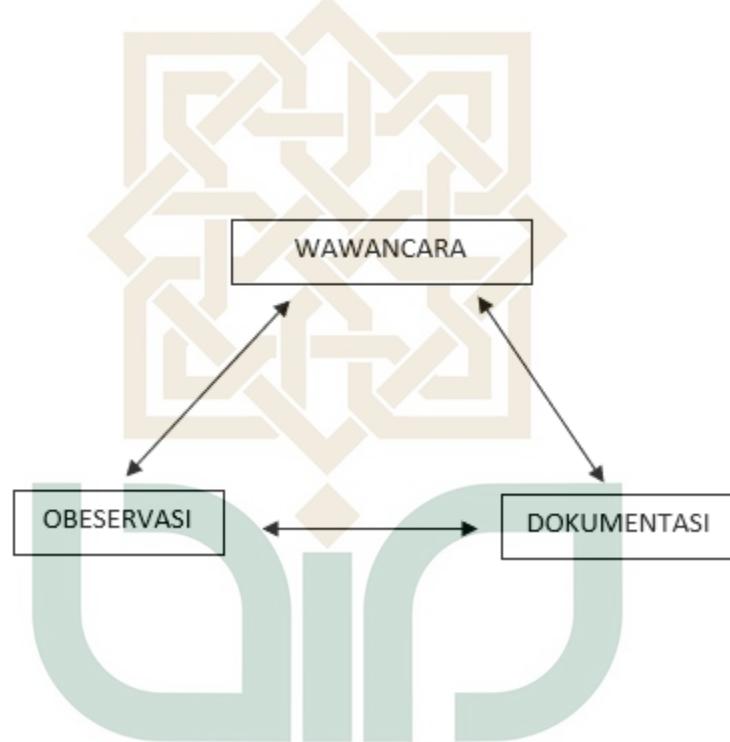
---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 191

sumber data untuk memastikan kebenarannya.<sup>35</sup>

**Gambar 1.2**

### Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



#### 2. Transferabilitas

Kriteria transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif dapat ditransfer pada konteks atau setting yang lain.

Peneliti dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 191.

menjadi sentral pada penelitian tersebut. Sehingga peneliti akan lebih mudah dalam mendeskripsikan hasil penelitiannya.<sup>36</sup>

### 3. Dependabilitas

Pemeriksaan kualitas proses penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas proses penelitian yang dikerjakan oleh peneliti mulai dari mengkonseptualisasi penelitian, menjaring data penelitian, mengadakan interpretasi temuan-temuan penelitian hingga pada pelaporan hasil penelitian.<sup>37</sup>

### 4. Konfirmabilitas

Untuk menentukan kepastian data, peneliti mengkonfirmasikan data dengan para informan dan/atau informan lain yang berkompeten. Konfirmabilitas ini dilakukan bersamaan dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya terletak pada orientasi penilaiannya.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 45.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 47.

Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil penelitian yang didukung oleh bahan-bahan yang tersedia, terutama berkaitan dengan deskripsi, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

### J. Sistematika Pembahasan

Penulisan laporan skripsi ini disusun agar dapat dengan mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca. Adapun uraian sistematika pembahasan secara garis besar adalah sebagai berikut:

Bagian formalitas yang terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

### BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang memberikan penjelasan secara umum tentang bagian-bagian dari penelitian.

### BAB II: GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi tentang teori dasar yang dikutip dari buku atau jurnal penelitian yang sudah ada.

### **BAB III: PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang kondisi obyektif UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen, Pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subject penelitian, fokus penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan teknik analisis data, hasil dan pembahasan penelitian.

### **BAB IV: PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kebumen merupakan wadah milik pemerintah yang bertujuan untuk mengatasi masalah pengangguran di masyarakat dengan memberikan pelatihan dan keahlian dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kebumen. Pelatihan meningkatkan keahlian ini merupakan upaya pemerintah dalam melakukan pemberdayaan masyarakat sebagai salah satu solusi mengurangi angka pengangguran. Pemerintah daerah bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada orang-orang yang tidak melanjutkan jenjang pendidikan formal sehingga mereka mempunyai komptensi untuk selanjutnya bersaing di dunia kerja.

UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras dengan indikator efektivitas. UPTD Balai Latihan Kerja memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, memiliki kejelasan strategi dalam upaya mencapai tujuan, melakukan analisa dan perumusan kebijaksanaan yang baik. Kemudian pembuatan perencanaan yang matang, menyusun program secara tepat, menyediakan sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang bersifat efektif dan efisien dan melakukan pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Kemudian proses pelatihan yang ada di

UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen yaitu kejelasan *trainer* atau pelatih, tempat program pelatihan, aplikasi praktis, komunikasi pelatih dan materi pelatihan.

## B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan menemukan kesimpulan selanjutnya peneliti akan memberikan saran untuk bahan perbaikan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

### 1. Bagi Akademisi

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang strategi pemberdayaan serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dari pelaksanaan program pemberdayaan yang disusun oleh pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dimasyarakat.

### 2. Bagi UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen

- a. Fasilitas sarana dan prasarana yang digunakan di Balai Latihan Kerja lebih disetarakan dengan fasilitas yang dimiliki dunia industri.
  
- b. Pengadaan jumlah instuktur lebih diperbanyak karena untuk menunjang efektivitas dalam mengajar.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka peneliti menyarankan untuk :

- a. Melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda seperti metode kuantitatif yaitu dengan melalui pengisian lembar kuisioner
- b. Memperbanyak informan dalam mengumpulkan data-data seperti melibatkan mahasiswa sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan akan lebih rinci, valid, dan akurat



## DAFTAR PUSTAKA

- Angeningsih, Leslie Retno. *Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Penanggulangan Kemiskinan*. Jurnal Ilmu Sosial Alternatif Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Asshiddiq, M. Fajar S. *Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan keterampilan Masyarakat Kota Semarang*, Jurnal Jurusan Ilmu Politik dan Pemerintahan FISIP Universitas Diponegoro, 2016
- Bangun, W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Airlangga, 2013.
- Candra, Muhammad Adhif Alfi dan Susi Sulandari. *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*, Jurnal jurusan Administrasi Publik Fakultas I Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2017.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen pada Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2003.
- Isa, Rusli, *Efektivitas Organisasi Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Setelah Menjadi Peragkat Daerah*, Jakarta: Inovasi, 2009.
- Kartono, Karini, *Pengantar Metodelogi Riset Social*, Bandung: Alumni, 1996.
- Mulyadi, Dedy dan Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012.
- P. S i a g i a n, Sondang. P. S i a g i a n, *Management Modern*, Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembentukan Cabang Dinas Dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 tentang Balai Latihan Kerja

Rifa'I, A. Badru, *Efektivitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Bagi Pustakawandi Perpustakaan X*, Disertasi Depok: Universitas Indonesia, 2011

Rondonuwu, Ritno H., J. J., *Analisis Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa*. Jurnal Emba, Vol.3 No.4, 2011.

Saputri, Oktaviana Dwi, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga*, Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Perindustrian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2018.

Yulzain, Fahrani dan Jumiati, *Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman*, Jurnal jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, 2019.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA