

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHANKERJA
DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS (BLKPP)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2023**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**LANY FARIKHA
NIM. 19102040038**

Pembimbing:

**Dr Maryono, S. Ag., M.Pd
NIP. 19701026 20050 1 005**

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

2023



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-977/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS (BLKPP) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2023

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LANY FARIKHA
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040038
Telah diujikan pada : Senin, 29 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

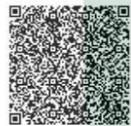
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



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

Valid ID: 64884cb82d346f



Penguji I
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64881b416bdb3



Penguji II
Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6486d29475c37



Yogyakarta, 29 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6489320a9e930



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281 E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamua'alaikum wr.wb.

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

Nama : Lany Farikha

NIM : 19102040038

Juduk Skripsi : Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023.

Telah dapat diajmasukan kembali kepada fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah 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 kasmasih.

Wassalamua'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Ketua Jurusan

Pembimbing


M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP. 196901272003121001


Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd
NIP. 19701026 20050 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lany Farikha
NIM : 19102040038
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) Tahun 2023** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 April 2023

Yang menyatakan


METERAI
TEMPAL
376AKX394394416
Lany Farikha
19102040038

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



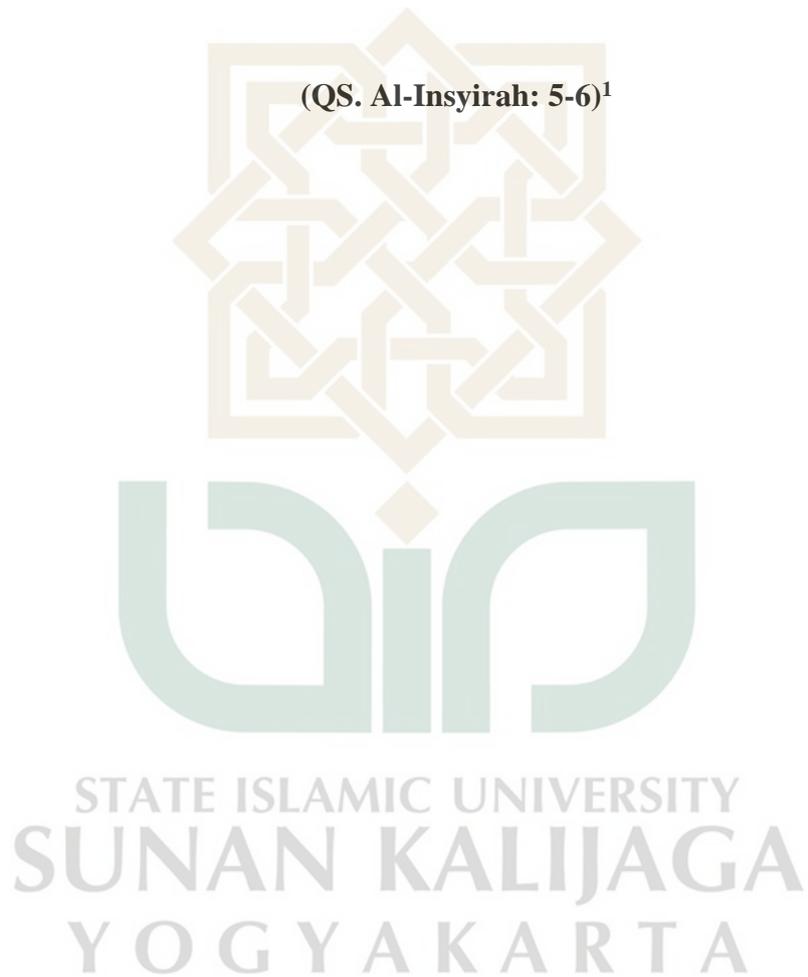
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ، إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(QS. Al-Insyirah: 5-6)¹



¹Qur'an Kemenag, QS Al-Insyirah:5-6, <https://quran.kemenag.go.id/surah/94> , di akses 28 Maret 2023 pukul 01.35 WIB.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan rahmat-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata Satu Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr Maryono, S.Ag., M.Pd., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberi motivasi, masmasukan, saran, dan membimbing hingga selesainya skripsi ini.
5. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberi bimbingan serta dukungan.
6. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mengajarkan ilmunya serta membimbing dalam perkuliahan
7. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
8. Ariyanto Wibowo SH., M. Hum selaku kepala, serta seluruh jajaran penyelenggara, instruktur, dan peserta semua narasumber di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan infori.
9. Pegawai bidang Pelatihan di Balai Latiahan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah mengajarkan ilmunya, dan membantu dalam pelaksanaan penelitian.
10. Orang tua tercinta saya, Bapak Mulyono dan Ibu Nur Solikhatun, serta Kakak dan adik tersayang saya, Amran Prasetya dan Irma Nurrahma yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan doa hingga selesainya skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat kelompok belajar dan bermain, Azhari, Yunita awalia, Astuti Choeriah, Diyan Andriyani, Lia Yulita, Imas Arum,

Khoirunnisa, dan Maimunah Mahabah yang selaku bekerjasama dalam proses belajar di bangku perkuliahan hingga slesainya skripsi ini.

12. Teman terbaik, Muhammad Fa'iq Al Marzuqi yang telah memberikan dukungan, semangat, dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman KKN 108 desa awah yang senantiasa memberikan motivasi, serta doa.
14. Sahabat-sahabat terbaik saya, Desti Fitriani, Fini Fatmawati, Rizqy Ropiqotussaadah, Uswatun Khasanah, Vivi Maulud Yani, dan Milati azia mutiara safni yang senantiasa semangat, serta menemani dalam proses pengerjaan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat terdekatku safnani dan chasna yang senantiasa mendengarkan segala suka duka, serta menemani dalam proses pengerjaan skripsi ini.
16. Keluarga besar Bani Reksamenawi dan Bani Ach Sobirin yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa serta selalu menjadi pengingat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman di Pondok Pesantren wahid hasyim Yogyakarta yang telah memberikan dukungan serta doa.
18. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2019 dan semua sahabat dimanapun berada yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kesalahan dan kekurangan. Peneliti hanya dapat mendoakan semoga segala bentuk kebaikan, keikhlasan, dan bimbingan yang diberikan kepada peneliti menjadi amal jariyah. Aamiin.

Selesainya skripsi ini, Peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik, dan saran yang mengun dari semua. Karena dengan adanya masukan dan kritik itulah peneliti dapat memperbaiki diri demi kelahatan dia mendatang. Peneliti meminta maaf kepada semua pihak, atas segala kekhilafan dan kesalahan yang telah peneliti perbuat, baik sengaja maupun tidak sengaja. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Yogyakarta, 15 April 2023

Peneliti,



Lany Farikha
NIM. 1910204003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Lany Farikha (19102040038) Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) Tahun 2023, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Melihat perkembangan era globalisasi sekarang dengan persoalan pengangguran. Pengangguran merupakan suatu persoalan yang terus menerus bertambah dari tahun ke tahun. Persoalan pengangguran bukan hanya ada pada sempitnya dunia kerja, namun juga rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dan besarnya jumlah pencari pekerjaan dengan sempitnya penyediaan lapangan pekerjaan. Untuk itu dibangunlah sebuah lembaga yang bergerak dibidang Pelatihan kerja yang dikenal dengan namanya yaitu Balai Latihan kerja dan pengembangan produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan sebuah lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan di berbagai jenis keterampilan dan keahlian dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia. Agar mampu bersaing dalam dunia kerja yang akan datang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisa data dimulai dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan melalui uji keabsahan data kredibilitas (*triangulasi* dan *member check*), transferabilitas, dependibilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya proses efektivitas Pelatihan kerja di BLKPP DIY Tahun 2023, Dari reaksi hasil kuesioner dari kepuasan peserta yang menunjukkan materi nilai rata-ratanya yaitu 4.52 dengan kategori grade nilai baik sekali, Nilai rata-rata sub item pelatih yaitu 4,64 dengan kategori grade nilai baik sekali, Terakhir nilai rata-rata sub item sarana prasarana yaitu 4,29 dengan kategori grade nilai baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata hasil kuesioner kepuasan yaitu 4,48 dengan kategori grade nilai baik. kedua proses belajar yaitu lebih difokuskan dengan peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan melalui Instruktur yang sudah menyiapkan pembelajaran dalam standar Kompetensi kerja nasional (SKKNI). Ketiga perubahan perilaku yaitu terjadi setelah mengikuti pelatihan, dimulai dari pengetahuan, serta keterampilan secara keseluruhan sudah baik, diketahui dari kedisiplinan berupa daftar hadir peserta, rasa kepercayaan, dan tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Keempat Hasil output yang dapat dilihat dari manfaat sertifikat yang dihasilkan dengan mendapatkan pekerjaan di instansi atau perusahaan sesuai bidangnya serta dapat membuka lapang pekerjaan yang didapatnya. Terakhir efektifitas biaya yang dihabiskan bagi program Pelatihan melalui biaya belanja operasional sesuai

kebutuhannya dan didapatkan dananya melalui DIPA Balai LatihanVokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta Tahun Anggaran 2023.

Kata Kunci:Efektivitas, Pelatihan Kerja, Balai Latihankerja dan Pengembangan produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY).



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori	12

G. Metode Penelitian.....	21
H. Sistematika Pehasan	30
BAB II GAMBARAN UMUM	32
A. Letak dan Luas Wilayah Operasional BLKPP DIY	32
B. Sejarah Berdirinya BLKPP DIY	33
C. Landasan Hukum BLKPP DIY	35
D. Visi, Misi, dan Tujuan	36
E. Tugas dan Fungsi Pokok BLKPP DIY	37
F. Kontak Balai Latihan Kerja dan Pengembangan produktivitas DIY	39
G. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY)	39
H. Jenis kejuruan Pelatihan	40
I. Tahapan Pelaksanaan Pelatihan.....	41
J. Perlengkapan dan Waktu Pelatihan.....	45
K. Sarana dan Pra Sarana.....	47
BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....	49
A. Proses Pelaksanaan Pelatihan	49
B. Efektivitas Pelatihan kerja di BLKPP DIY	51
1. Reaksi (Reactions).....	52
2. Proses belajar (<i>learning</i>)	58

3. Perubahan Perilaku (<i>behaviour</i>)	62
4. Hasil (organisational result).....	66
5. Efektivitas biaya (<i>cost effectivity</i>).....	71
BAB IV PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 BPS Tingkat Pengangguran DIY	2
Tabel 2.1 Sarana dan Prasarana di BLKPP DIY	48
Tabel 3.1 Hasil Kuesioner peserta Pelatihan.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data analisis of interactive model	27
Gambar 1.2 Triangulasi sumber	29
Gambar 1. 3 Triangulasi teknik.....	29
Gambar 2 1 Lokasi Balai LatihanKerja dan Pengembangan Produktivitas dari GPS (Google Maps)	32
Gambar 2.2 Struktur Organisasi BLKPP DIY	40
Gambar 3.2 Grade nilai hasil kuesioner Pelatihan	56
Gambar 3.3 Jadwal Pelatihan Jurusan Otomatis Listrik	610
Gambar 3.7 Sertifikat Uji Kompetensi.....	70

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini telah bergulir dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur pada persaingan antar perusahaan. Hal ini menuntut sumber daya manusia untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Bahwa semakin besar jumlah orang yang mencari pekerjaan menimbulkan masalah ketenagakerjaan, khususnya permasalahan penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin penting dan mendesak karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dari pada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan itu semakin sedikit sehingga menimbulkan pengangguran semakin banyak.

Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan yang dari tahun ke tahun terus dibahas oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengenai solusi yang tepat. Beragam strategi untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah namun tetap saja tidak sepenuhnya dapat teratasi. Pengangguran yang terjadi salah satunya dapat terjadi karena masih kurangnya *skill* yang dimiliki masyarakat untuk kebutuhan tenaga kerja. Pengangguran yang terlalu besar juga membawa efek terhadap permasalahan sosial kemasyarakatan, seperti meningkatnya

angka pengangguran, memperlambat proses pembangunan, dan meningkatnya angka kemiskinan. Dari berbagai masalah yang terjadi mulai dari umur produktif yang tidak mendapatkan pekerjaan sampai kepada orang yang di putus hubungan pekerjaan (PHK) maka dari itu kita dapat melihat jumlah pengangguran angkatan kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan data dari BPS, menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta naik dan turun dari tahun 2020-2022.

Tabel 1.1
BPS Tingkat Pengangguran DIY

Kabupaten/kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi D.I Yogyakarta (Persen)		
	2020	2021	2022
Kulon progo	3,71%	3,69%	2,80%
Bantul	4,06%	4,04%	3,97%
Gunung kidul	2,16%	2,20%	2,08%
Sleman	5,09%	5,17%	4,78%
Yogyakarta	9,16%	9,13%	7,18%
Prov. D.I. Yogyakarta	4,57%	4,56%	4,06%

Sumber: Disadur data jumlah penduduk dari <https://yogyakarta.bps.go.id>²

Dari data pengangguran di atas, menunjukkan angka pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta, semakin besar jumlah pengangguran pada suatu daerah, maka semakin menurunnya penawaran tenaga kerja. Dan meningkatnya pengangguran juga disebabkan sulitnya untuk masuk ke lapangan pekerjaan. Untuk itu perlu adanya perkengan ekonomi yang jelas sekali dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang memiliki *skill*, dengan kata

²Disadur data jumlah penduduk dunia dari <https://yogyakarta.bps.go.id>, Tahun 2023, 07 Juni jam 02.12 wib.

lain keterampilan. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki kedudukan serta peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Maka dalam mencapai tujuan keberhasilan pembangunan ekonomi yang sedang berkembang diperlukan upaya untuk meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Salah satu bentuk dalam meningkatkan kualitas yaitu melakukan adanya Pelatihan. Menurut Edwin B. Flippo mengatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.³

Melihat tingginya tingkat pengangguran di DIY menjadi permasalahan yang terjadi saat ini, sehingga Pemerintah berupaya menyediakan instansi/lembaga Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP DIY) yaitu wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil, berkompeten, dan berkualitas guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY (BLKPP DIY) merupakan unit pelaksana teknis bidang Pelatihan kejuruan baik industri, tata niaga, dan kejuruan lainnya yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) DIY. Di BLKPP DIY ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah atau lulus sekolah untuk dilatih keterampilan, dengan adanya Balai Latihan kerja

³Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, ed, cet 6:1, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 226.

diharapkan dapat menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program Pelatihan kerja di BLKPP DIY, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan, mengisi lowongan kerja di berbagai perusahaan, dan dapat berwirausaha secara mandiri.

Pada awal tahun 2023, Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY (BLKPP DIY) membuka kembali Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) angkatan 1. Berdasarkan alur mengikuti Pelatihan dimulai dari pendaftaran melalui online pada tanggal 9 Januari 2023, dilanjut seleksi tertulis melalui online pada tanggal 16 Januari 2023, tahap selanjutnya seleksi wawancara pada tanggal 18 Januari 2023 diikuti oleh 324 calon peserta Pelatihan yang dibagi dalam dua sesi dilakukan secara offline. Selanjutnya Pengumuman akhir hasil seleksi tanggal 19 Januari 2023, Dari hasil akhir seleksi yang lolos ada 112 peserta yang akan mengikuti kegiatan Pelatihan di BLKPP DIY Pelaksanaan kegiatan Program Pelatihan dimulai tanggal 24 Januari s/d 31 Maret 2023. Pada angkatan 1 ini ada 7 program Pelatihan yaitu Pelatihan teknisi *embedded system*, Pelatihan *administrative assistans*, Pelatihan menjahit, Pelatihan desainer grafis muda, Pelatihan pembuatan produk roti & *patisserie*, Pelatihan *plate welder*, dan Pelatihan instalasi otomatis listrik. Tahap yang terakhir yaitu ujian sertifikasi Kompetensi. Setelah pelaksanaan Pelatihan⁴. Dalam kesempatanya BLKPP DIY memberikan peluang kerja bagi peserta yang telah selesai melaksanakan

⁴ Instagram @disnakertrans.diy dan @blkppdiy, Tahun 2023, 07 Juni jam 02.20 wib.

Pelatihan, yaitu di PT. Pilar Prima Nusantara dan Sand Group yang telah bekerjasama dengan BLKPP DIY terkait memasuki dunia kerja bagi peserta Pelatihan agar termotivasi yakin dengan Kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.⁵

Namun pada kenyataannya, di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY ini terdapat permasalahan-permasalahan seperti adanya dampak dari pandemi yang lalu menjadikan pergerakan agak sempit dalam pelaksanaan Pelatihan sehingga harus tetap menerapkan protokol kesehatan. Permasalahan selanjutnya yaitu kurangnya kedisiplinan pada beberapa peserta dalam pelaksanaan pelatihan (data terlampir pada lampiran VI), hal ini dapat dilihat dari hasil daftar kehadiran peserta setelah mengikuti pelatihan kerja.

Dengan demikian sebaiknya Pelatihan di BLKPP DIY harus mengetahui tingkat dari efektivitas atau tidaknya Pelatihan sumber daya manusia yang sudah dijalankan. Karena efektivitas juga berguna untuk mengetahui keberhasilan sasaran dari tujuan pelaksanaan. Menurut Gomes, terdapat lima indikator untuk mengukur keefektifitasan suatu program dapat dilihat dari reaksi (*reactions*), proses belajar (*learning*), perubahan perilaku (*behaviour*), hasil (*organizational/result*), dan efektivitas biaya (*cost effectivity*).⁶

⁵Instagram @blkppdiy, 07 Februari Tahun 2023, jam 02.30 wib.

⁶Gomes, Faustiono Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hlm. 209.

Hal ini melatar belakangi peneliti tertarik dalam meneliti “Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023”. Dengan harapan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan oleh lembaga agar dapat mempertahankan serta meningkatkan eksistensi lembaganya sebagai salah satu usaha untuk meminimalisir permasalahan dan menghadapi tantangan di masa yang mendatang.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah, “Bagaimana Efektifitas Pelatihan Kerja bagi peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana efektivitas Pelatihan kerja bagi peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dalam pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah, serta dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam Pelatihan Kerja bagi peserta Pelatihan di Pemerintahan Kota Yogyakarta.
- c. Bagi peca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang Pelatihan kerja dala suatu organisasi, perusahaan, atau instansi di era modern saat ini.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka digunakan untuk memperkaya data penelitian dan perbandingan. Selain itu juga untuk menghindari adanya plagiasi atau kesamaan dalam penelitian. Maka penelitian mencantumkan penelitian terdahulu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jurnal yang ditulis oleh Iwan Henri Kusnadi tahun 2019 dengan judul *“Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Daerah Balai LatihanKerja di Kabupaten Subang”*.⁷ Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan

⁷Iwan Henri Kusnadi, *“Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pelatihan Kerja di Kabupaten Subang”*, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang, Vol. 1 Issue 2, Desember 2019.

bahwa efektivitas program Pelatihan Berbasis Kompetensi pada unit pelaksana teknis daerah Balai Latihankerja di kabupaten subang, ditentukan oleh faktor-faktor produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, putaran waktu, penggunaan sumber daya manusia dan biaya diperoleh dikatakan belum efektif, karena ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu peningkatan sarana dan prasarana pelatihan serta penambahan sumber daya fungsional instruktur.

Perbedaan penelitian pada jurnal ini dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat lokasi dan objek penelitian. Lokasi penelitian ini di UPTD Balai LatihanKerja di Kabupaten Subang. Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di BLKPP DIY. Kemudian pada bagian objek terdapat perbedaan, pada penelitian ini membahas mengenai efektivitas program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang. Sedangkan objek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mengenai efektivitas Pelatihan kerja di BLKPP DIY.

2. Skripsi yang ditulis oleh Tiara Zhalfa Z pada tahun 2020 dengan judul “*Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai LatihanKerja Kota Jambi)*”.⁸ Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian yaitu Program BLK dalam mengurangi pengangguran sudah berjalan efektif membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran. Peran BLK Kota Jambi dalam

⁸Tiara Zhalfa Z, *Efektifitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Pelatihan Kerja Kota Jambi)*, Skripsi, (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2020).

mengurangi pengangguran yaitu: memberikan Pelatihan secara gratis, memberikan Pelatihan Berbasis Kompetensi, memberikan tenaga instruktur yang berkualitas dan sudah terverifikasi, memberikan Pelatihan sesuai dengan minat dan bakat para peserta, memberikan Pelatihan lebih banyak praktik dari teori yaitu 20% teori dan 80% praktik, dan memberikan buku panduan materi sesuai dari pusat atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan objek penelitiannya, subjek penelitian ini adalah pimpinan, pegawai, peserta dan alumni peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Jambi. Sedangkan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Kepala seksi Pelatihan kerja, staf seksi Pelatihan kerja, pelatih, dan peserta Pelatihan kerja. Kemudian objek dari penelitian ini adalah Efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Sedangkan Objek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mengenai Efektivitas Pelatihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan peserta Pelatihan melalui program Pelatihan di BLKPP DIY.

3. Skripsi yang ditulis oleh Riko Setiyawan tahun 2021 dengan judul “*Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen*”.⁹

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UPTD Balai Latihan

⁹Riko Setiyawan, *Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai latihan Kerja Kebumen*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021).

Kerja Kebumen cukup efektif dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja karena selaras dengan indikator efektivitas.

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi dan objek penelitiannya. Lokasi penelitian ini di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen. Sedangkan lokasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di BLKPP DIY. Kemudian pada objek penelitian ini adalah efektivitas proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Efektivitas Pelatihan Kerja di BLKPP DIY.

4. Skripsi yang ditulis oleh Gama Firmansyah tahun 2021 dengan judul “Efektivitas pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo”.¹⁰ Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas pelaksanaan program Latihan kerja di BLK Ponorogo dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo sudah cukup efektif. BLK Ponorogo telah menjalankan dua pendekatan efektivitas dengan baik yaitu pendekatan sumber dan pendekatan sasaran.

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi dan subjek penelitian. Lokasi penelitian ini berada di UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo. Sedangkan lokasi dari

¹⁰Gama Firmansyah, *Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Pelatihan Kerja (BLK) Ponorogo dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo*, Skripsi, (Ponorogo: Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

penelitian yang dilakukan oleh peneliti di BLKPP DIY. Kemudian subjek penelitian ini adalah pengurus BLK Ponorogo, Karyawan, dan siswa BLK Ponorogo. Sedangkan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Kepala seksi Pelatihan kerja, staf Pelatihan kerja, pelatih, dan peserta Pelatihan kerja.

5. Jurnal yang ditulis oleh Saffa Indah Salsabila & Diana Hertati dengan judul "*Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur*".¹¹ Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perasaan peserta Pelatihan terhadap subyek Pelatihan belum sepenuhnya baik karena kesediaan fasilitas di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur dinilai masih kurang memadai, pembelajaran yang diberikan dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur telah mampu membuat peserta Pelatihan menguasai konsep-konsep dan pengetahuan yang diperolehnya selama proses Pelatihan, perilaku peserta Pelatihan telah mengalami perubahan pada sikap pengetahuan maupun keterampilan setelah Pelatihan, tingkat kelulusan peserta dengan sertifikat di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur sudah cukup baik yaitu mencapai 92% peserta.

¹¹Saffa Indah Salsabila dan Diana Hertati, *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur*, Jurnal Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Punguan "Veteran" Jawa Timur, Perspektif, 11 (4), (2022): 1360-1368.

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi dan objek penelitian. Lokasi penelitian ini berada di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan lokasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di BLKPP DIY. Kemudian Objek penelitian ini yaitu efektivitas program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan objek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Efektivitas Pelatihan Kerja di BLKPP DIY.

F. Kerangka Teori

1. Efektivitas

a. Definisi efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* yang artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.¹² Menurut *Ensiklopedia Nasional Indonesia* efektivitas berarti menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, yaitu jika hasil yang makin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.¹³

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan dalam menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.

¹²Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 129.

¹³*Ensiklopedia Nasional Indonesia* (Jakarta: Cipta Adi Pustaka, 1989), hlm. 129.

Efektivitas bisa juga sebagai pengukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai teori efektivitas, peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran terhadap sejauh mana pencapaian sasaran dan tujuan kegiatan suatu organisasi, dengan ditentukan berhasil atau tidaknya kegiatan yang dilakukan organisasi serta sejauh mana organisasi yang mampu memanfaatkan segala sumber daya yang dimilikinya.

b. Pengukuran efektivitas

Menurut Gomes, terdapat lima ukuran atau indikator dari pengukuran efektivitas, yaitu:¹⁴

1) Reaksi (*reactions*)

Merupakan ukuran efektivitas Pelatihan yang dilihat dari reaksi peserta Pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung.

Dengan menggunakan kuesioner kepuasan pada akhir Pelatihan.

Dimana peserta Pelatihan mengisi kuesioner terhadap Pelatihan secara keseluruhan, baik itu meliputi kepuasan pelatih, materi yang disampaikan, isinya, bahan- bahan yang disediakan, dan lingkungan Pelatihan.

¹⁴Gomes, Faustiono Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hlm. 209.

2) Proses belajar (*learning*)

Merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dapat dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam penelitian. Biasanya dilakukan menggunakan tes tertulis dan pelatihan-pelatihan simulasi.

3) Perubahan perilaku (*behaviour*)

Merupakan ukuran efektivitas pelatihan berupa dampak perilaku peserta pelatihan dengan perubahan sikap mereka dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

4) Hasil (*organizational results*)

Merupakan ukuran efektivitas yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi, kualitas kerja, efisiensi waktu, dan jumlah output hasil akhir.

5) Efektivitas biaya (*cost effectivity*)

Untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan dapat dilihat seberapa besarnya biaya untuk pelatihan tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas

Menurut Winardi, beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi, antara lain yaitu:¹⁵

¹⁵Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.75.

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.

2) Keahlian

Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menangani masalah tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasi penting dimiliki oleh seseorang koordinator seperti seorang pemimpin.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.

4) Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik

5) Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan.

6) Stres

Stres adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan diluar diri manusia seperti pekerjaan yang dilakukannya.

2. Pelatihan

a. Definisi pelatihan

Pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.¹⁶ Menurut para ahli salah satunya menurut Sofyandi, Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.¹⁷

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan Kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.¹⁸ Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang di rancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

¹⁶Bernardin and Rusell, *Human Resource Management*, ed. cet.2, (Singapura: McGraw-Hill Book Co, 1998), hlm.172.

¹⁷Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm.113.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (9).

Menurut Edwin B. Flippo megemukakan, Pelatihan adalah proses membantu sumber daya manusia memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang hendak datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap.¹⁹

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan melatih kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengetahuan sumber daya manusia guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi maupun perusahaan.

b. Unsur-unsur pelatihan

Menurut Oemar Hamalik, mengungkapkan mengenai beberapa unsur-unsur pelaksanaan pelatihan yaitu²⁰:

1) Tujuan pelatihan

Dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan pendidikan dan pelatihan membuat kegiatannya dapat terarah. Seperti, bertujuan peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau ada tujuan lain.

¹⁹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, ed. cet 6:1, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 226.

²⁰Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 35-36.

2) Manfaat pelatihan

Setiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat mewa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya manfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3) Peserta pelatihan

Penetapan peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, dimana ada gilirannya turut menentukan efektivitas dalam pekerjaan.

4) Pelatih (instruktur)

Merupakan seseorang yang memegang peranan cukup penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program Pelatihan.

5) Waktu Pelatihan, masa pelaksanaan Pelatihan berdasarkan pertingan tentang:

a) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam Pelatihan.

b) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan Pelatihan

c) Media pengajaran yang menjadi alat dukung bagi pelatih dan peserta.

6) Materi atau bahan pelatihan,

Sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Dengan tujuan yaitu peningkatan keterampilan, materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.

7) Fasilitas

Fasilitas yang diperlukan dalam pelatihan yang mendukung kegiatan, misalnya fasilitas sarana dan prasarana, makan, dan sebagainya.

8) Model atau Metode pelatihan

Penggunaan model atau metode pelatihan tergantung dari tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Disesuaikan dalam menentukan keberhasilan dalam pelatihan.

c. Tujuan pelatihan

Sasaran Pelatihan dapat dirumuskan dengan jelas hendak dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang hendak diberikan, dan sarana yang diperlukan. Tujuan pelatihan kerja antara lain²¹:

- 1) Memperbaiki Kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian yang sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Kompeten dalam pekerjaan
- 4) Memecahkan masalah operasional

²¹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 277.

d. Jenis-jenis pelatihan

Menurut Moekijat, mengemukakan ada beberapa jenis-jenis bentuk Pelatihan yaitu sebagai berikut²²:

1) *On The Job Training*

Yaitu Pelatihan sambil kerja, Pelatihan yang menggunakan situasi tempat kerja sebagai tempat untuk memberikan pelajaran.

2) *Vestibule Training*

Pelatihan yang diselenggarakan dalam suatu ruangan, Pelatihan khusus yang terpisah dari tempat kerja.

3) *Apprentice Training*

Suatu pelatihan yang mengupayakan orang yang masih muda menjadi tukang-tukang lebih cakap.

4) *Understudy Training*

Pelatihan dimana peserta Pelatihan bekerja langsung untuk menjadi pegawai yang cakap dan mempelajari suatu jenis pekerjaan tertentu.

5) *Role Playing*

Peserta pelatihan memainkan peranan, dimana seperti Pelatihan belajar dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai sesuatu yang sungguh-sungguh dikerjakannya.

²²Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 237.

6) *Conference Training*

Bentuk Pelatihan yang menitikberatkan pada pembicaraan-pembicaraan suatu masalah secara berkelompok, bertukar ide. Dan memberikan praktek dalam menggambar sikap dari anggota kelompok.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian tentang “Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta” ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan (*field research*). Pada penelitian ini, peneliti diharuskan terjun langsung ke lokasi atau sumber penelitian dalam hal ini yaitu BLKPP DIY. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya adat, perilaku, dll secara utuh dengan mendeskripsikan fenomena tersebut dalam bentuk tulisan pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.²³

2. Ruang lingkup penelitian

²³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Revisi cet.24, (Bandung: Remaja Karya, 2007), hlm. 6.

a. Subjek penelitian ini adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Tentang unit analisis, yaitu subjek menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti.²⁴ Adapun subjek penelitian ini adalah:

1) Staf bidang pelatihan : Hendrati Heni Kenyati S.P.,M.M.

Andri Budirasmini, S.T. M.M.

Bella Agustia, A.Md.

2) Instruktur pelatihan : Didik Hari Pambudi, S.S.

Alviantomo, A.Md.

Kriskalia Mayangkari, S.T.

3) Peserta pelatihan : Anggit dan Kirdi

pelatihan instalasi otomatis listrik

Wini dan Rivaldi

pelatihan teknisi embeded system

(microcontroller)

Faisal dan Usman

pelatihan desainer grafis muda

Hadi dan Azhari

pelatihan pengelasan

Fidia dan Gizi

pelatihan *junior administrative*

assistant.

²⁴ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Kia, 2019), hlm. 108.

b. Objek penelitian ini adalah sesuatu yang hendak diselidiki selama kegiatan penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek yaitu efektivitas Pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Sumber data

Sesuai dengan jenis penelitian, sumber data dieproleh meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan subjek penelitian. Subjek yang terlibat dalam penelitian yaitu kepala seksi pelatihan kerja, staf seksi pelatihan kerja, pelatih, dan peserta pelatihan kerja. Kemudian, sumber data sekunder diperoleh dari observasi serta diperkuat oleh dokumentasi berupa catatan-catatan tertulis, buku-buku, surat-surat, dokumen, serta foto terkait dengan program Pelatihan kerja yang digunakan sebagai arsip data. Data sekunder diperoleh dari dokumen atau data yang tersedia.²⁵

4. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Teknik observasi menurut Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua yang terpenting yaitu proses-proses pengamatan dan ingatan. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non*

²⁵ Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pusat penelitian, 1998), hlm. 91.

participant observatioan, selanjutnya dari segi instrumen dibedakan menjadi obesrvasi terstruktur dan tidak terstruktur.²⁶ Peneliti menggunakan metode *non participant observation*, yaitu peneliti hanya pengamat di lapangan dan terlibat praktik/ kegiatan keseharian di lapangan.

b. Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemmasukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dapat menggunakan telepon.²⁷ Penelitian ini mewawancarai kepala bidang Pelatihan, staf bidang Pelatihan, pelatih, dan peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang menyeluruh dari sudut pandang yang berbeda. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu secara langsung (tatap muka) dan via telepon whatsapp.

c. Dokumentasi

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 145.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 203.

Dokumentasi yaitu catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Teknik dokumentasi yaitu pengumpulan dengan mengidentifikasi, mencatat, dan mengumpulkan bahan dari dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.²⁸

Dokumentasi ini berupa catatan-catatan tertulis, buku-buku, surat-surat, dokumen, serta foto terkait dengan program Pelatihan kerja yang digunakan sebagai arsip data

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif menggunakan model dari Miles dan Huberman dan Saldana, yaitu analisis data dalam penelitian kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Berikut dijelaskan langkah-langkah penelitian dalam analisis data (*interactive model*) kualitatif menurut Milles, Huberman, dan Saldana sebagai berikut:²⁹

a. *Data collection* (Pengumpulan data)

Pada langkah ini, peneliti mencatat semua data baik data primer maupun sekunder secara objektif. Pengumpulan data ini

²⁸ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2020), hlm. 87.

²⁹ Miles Matthew B, Huberman A. Michael, dan Saldana Johny, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), hlm. 31.

dari lapangan yang dilakukan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. *Data condensation* (Kondensasi data)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilhasihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransforikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip, wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris. Bahwasanya proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara tersebut secara dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan peneliti.

c. *Display data* (Penyajian data)

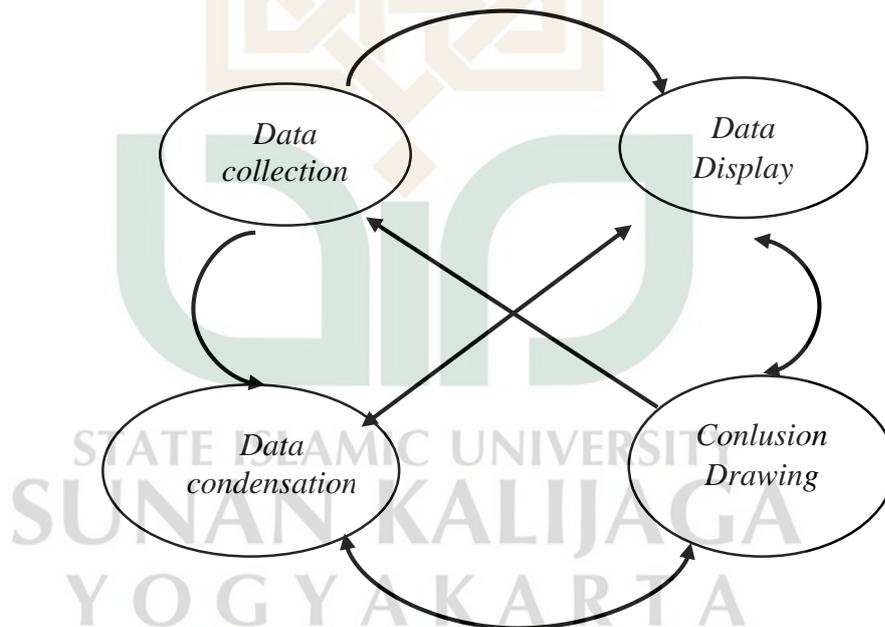
Dalam model teknik analisis data ini yang paling digunakan untuk menyajikan data adalah dalam bentuk teks ataupun narasi Hal ini dilakukan agar data yang didapat tersusun dengan baik sehingga kekurangan dari data yang sudah dimiliki dapat terlmasih. Penyajian data ini memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dalam merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

d. *Conlusion Drawing/verivication* (Penarikan kesimpulan)

Dalam proses penarikan kesimpulan didasarkan pada data yang telah disajikan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan

sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Jadi peneliti menarik kesimpulan yang diambil harus sesuai dengan data-data yang telah didapatkan lalu terbukti valid dan konsisten, maka kesimpulan yang telah peneliti buat dapat dikategorikan kesimpulan yang *credible*. Dalam analisis data tersebut menggunakan *interactive* model dengan gambar sebagai berikut :

Gambar 1.1
Data analisis of interactive model



Sumber (Miles Huberman & Saldana) tahun 2014, hlm. 31.

6. Uji Keabsahan

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini, yaitu meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (realibilitas), dan *confirmability* (dapat dikonfirmasi/

obyektivitas). Ada berbagai macam strategi pengujian kredibilitas, di antaranya pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.³⁰

a. Uji kredibilitas

Uji kredibilitas yaitu untuk menilai kebenaran dengan menunjukkan kepercayaan dari hasil temuan penelitian kualitatif, dari banyaknya taktik. Peneliti dalam hal uji kredibilitas salah satunya menggunakan triangulasi.

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu³¹. Triangulasi dalam penelitian ini ada 2 cara, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.³² Didalam triangulasi sumber peneliti mengecek dan

mendingkan data yang diperoleh dari Staf seksi Pelatihan, Instruktur Pelatihan, dan peserta Pelatihan. Dapat digambarkan

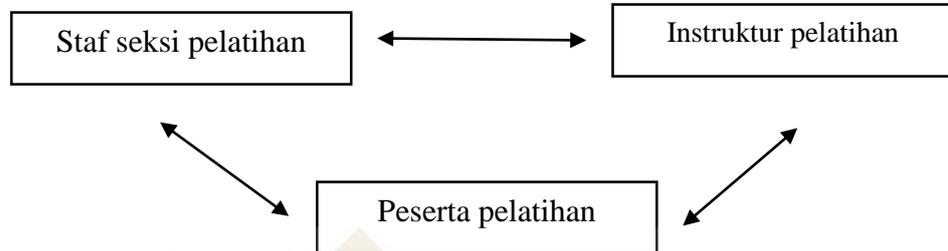
triangulasi sumber berikut:

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 270.

³¹ *Ibid.*, hlm. 273.

³² *Ibid.*, hlm. 274.

Gambar 1.2
Triangulasi sumber

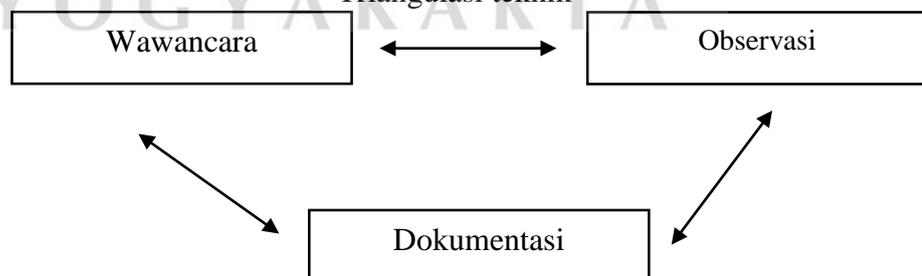


Sumber:
Buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D
(Sugiyono, tahun 2017, hlm. 274.)

2) Triangulasi teknik

Triangulasi teknik yaitu menguji *kredibilitas* data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Didalam triangulasi sumber peneliti mengecek sumber yang sama melalui teknik yang berbeda yang diperoleh dari Observasi, wawancara, dan dokumentasi dapat digambarkan triangulasi sumber berikut:

Gambar 1.3
Triangulasi teknik



Sumber:
Buku Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D
(Sugiyono, tahun 2017, hlm. 274.)

b. Uji *transferabilitas*

Uji *transferabilitas* memudahkan orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian. Maka dalam laporan ini sebaiknya peneliti memberikan uraian rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya, sehingga peca dengan mudah dan jelas memahami hasil penelitian.³³

c. Uji *depenabilitas*

Uji *depenabilitas* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan penelitian. Dengan dilakukan oleh *auditor* yang *independen* atau pembimbing.³⁴

d. Uji *confirmability*

Uji *confirmability* yaitu menguji hasil penelitian, dikatikan dengan proses yang dilakukan. Berhasilnya saat penelitian bisa dikatakan objektif dengan disepakati oleh banyak orang.³⁵ Maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasil ada.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dibentuk sistematika pembahasan yang diharapkan mempermudah penyelesaian dari ini penelitian tentang Efektifitas Pelatihan

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.276.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 277.

³⁵ *Ibid.*, hlm, 277.

Kerja bagi Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pehasan.

Bab II peneliti menguraikan tentang gambaran umum Balai LatihanKerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi letak geografis, sejarah, visi dan misi, tujuan, sasaran, fungsi, dan struktur organisasi.

Bab III peneliti hendak memaparkan hasil dari penelitian yaitu tentang efektivitas Pelatihan Kerja bagi Peserta Pelatihan di BLKPP DIY. Pembahasan ini meliputi indikator pengukuran efektivitas Pelatihan bagi peserta Pelatihan dan secara khusus mehas tentang Efektivitas Pelatihan kerja bagi peserta Pelatihan.

Bab IV yaitu penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil-penelitian, saran-saran, serta dimuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan tersebut, mengenai efektivitas pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY), dapat disimpulkan sebagai berikut:

Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) yaitu suatu wadah milik pemerintah dinas tenaga kerja dan transmigrasi (DISNAKER) dibawah binaan BPVP Surakarta yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan pengangguran di masyarakat khususnya masyarakat yogyakarta maupun seluruh indonesia. Pelaksanaan Pelatihan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan masyarakat. Sebagai bentuk upaya pemerintahan mengurangi angka pengangguran. Dalam meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan BLKPP memberikan sertifikat Kompetensi masyarakat mampu menjawab tantangan arus kemajuan perkembangan dan kebutuhan sertifikat kompetensi di dunia pekerjaan. Sehingga BLKPP DIY perlu adanya pengukuran efektivitas untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dalam dunia kerja.

Maka hasil efektivitas pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY), yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi, melalui hasil kuesioner dari kepuasan peserta yang menunjukkan materi nilai rata-ratanya yaitu 4.52 dengan kategori grade nilai baik sekali, Setelah itu nilai rata-rata sub item pelatih yaitu 4,64 dengan kategori grade nilai baik sekali, Dan terakhir nilai rata-rata sub item sarana prasarana yaitu 4,29 dengan kategori grade nilai baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata hasil kuesioner kepuasan peserta pelatihan di BLKPP DIY yaitu 4,48 dengan kategori grade nilai baik.
2. Proses belajar, yaitu lebih difokuskan dengan peningkatan kompetensi, maupun peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui instruktur yang sudah menyiapkan pembelajaran dalam Standar Kompetensi kerja nasional (SKKNI).
3. Perubahan perilaku, terjadi setelah mengikuti pelatihan, dimulai dari peningkatan kompetensi baik dari segi sikap dan perilaku, pengetahuan, serta keterampilan secara keseluruhan sudah baik, diketahui dari kedisiplinan berupa daftar hadir peserta, rasa kepercayaan, dan tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat.
4. Hasil, dapat mengetahuinya dari tujuan organisasi, kualitas kerja melalui jam mengajar dari instruktur, dan output pelatihan yang berupa tingkat kelulusan peserta serta penerbitan peserta pelatihan yang dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat kompeten dalam pelatihan oleh *asesor*. Dan dapat dilihat dari manfaat sertifikat yang dihasilkan dengan mendapatkan

pekerjaan di instansi atau perusahaan sesuai bidangnya serta dapat membuka lapang pekerjaan yang didapatnya.

5. Efektifitas biaya dalam pelatihan, dapat diketahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan dapat dilihat seberapa besarnya biaya untuk pelatihan meskipun dalam pencairan biaya setelah selesai Pelatihan. dihabiskan bagi program pelatihan melalui biaya belanja operasioanal sesuai kebutuhannya dan didapatkan dananya melalui anggaran DIPA Balai LatihanVokasi dan Produktivitas (BPVP) surakarta Tahun 2023 tentang surat pengesahan daftar isian pelaksanaan Pelatihan anggaran 2023

Untuk itu Efektivitas Pelatihan kerja Berbasis Kompetensi Angkatan 1 tahun 2023 sudah efektif, meskipun adanya kekurangan dan kendala. Dan dari berbagai hal yang mempengaruhi baik secara eksternal maupun internal meliputi kemampuan, kemampuan, pengetahuan, sikap, dan motivasi peserta pelatihan. Sehingga dari kekurangan dan kendala tersebut BLKPP DIY kedepannya dapat menyelenggarakan pelatihan yang lebih efisien dan efektif.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian serta menemukan berbagai pembahasan dan menemukan kesimpulan selanjutnya penelitian memberikan saran untuk bahan perbaikan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi dunia akademis

Secara akademis, penelitian ini cukup bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapatkan dalam perkuliahan seperti mata kuliah manajemen sdm, man power

planing, manajemen kinerja, dan lainnya yang dibutuhkan di yang akan datang.

2. Bagi Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY).

- a. Fasilitas sarana dan prasarana yang digunakan di Balai Latihan kerja sebelum pelaksanaan pelatihan sebaiknya dipersiapkan terlebih dahulu.
- b. Tersedianya peralatan dan bahan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan maka sebaiknya disediakan sesuai dengan kebutuhan peserta serta untuk mengantisipasi terjadinya berbagai kendala.
- c. Jumlah instruktur lebih diperbanyak dan sebelumnya dikomunikasikan secara jelas proses pembelajaran pelatihan untuk menunjang efektivitas dalam pelaksanaan pelatihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

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

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti mengenai efektivitas Pelatihan kerja dari sudut pandang yang berbeda sehingga dapat menambah khasanah keilmuan khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah.
- b. Melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda yaitu metode kuantitatif, dapat melalui pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, Pasal 1 ayat (9).
- Azwar Saifudin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pusat penelitian, 1998.
- Bernardin and Rusell, *Human Resource Managemen*, ed. cet. 2, Singapura: McGraw- Hill Book Co, 1998.
- B Matthew Miles, Huberman A. Michael, dan Saldana Johny, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, edition. 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, Jakarta: UI Press, 2014.
- Cardoso, Gomes Faustiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003.
- Ensiklopedia Nasional Indonesia, Jakarta: Cipta Adi Pustaka, 1989.
- Firmansyah, Gama, *Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai LatihanKerja (BLK) Ponorogo dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ponorogo*, Skripsi, Ponorogo: Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalialia*, ed. cet 6, Jakarta: Erlangga, 1996.
- Hamalik, Oemar, *PENGEMBANGAN Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- J. Cowen, *Effectiveness and Efficiency In Higher Education*, San Francisco: Jossey Bass Publisher, 1993.
- Kusnadi Henri Iwan, *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai LatihanKerja di Kabupaten Subang*”, *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang*, V. 1: 2, 2019.
- Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. cet. 24, Bandung: Remaja Karya, 2007.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Kia, 2019.

- Salsabila Saffa Indah dan Diana Hertati, *Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur*, *Jurnal Administrasi Publik*, Jawa Timur: Universitas Pungungan Veteran, V. 11: (4), 2022.
- Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 2020.
- Setiyawan Riko, *Efektivitas Proses Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kebumen*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021.
- Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008.
- Sudarmanto, *Kinerja dan dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Tika Pabundu Moh, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Z Tiara Zhalfa, *Efektifitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)*, Skripsi, Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2020