

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH BALAI LATIHAN KERJA (UPTD BLK) BANTUL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Oleh:

Irma Setyari Nur Fadhilah

20102040094

Dosen Pembimbing:

Dr. Maryono, S. Ag. M. Pd

NIP. 19701026 200501 1005

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN



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-901/Un.02/DD/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
BALAI LATIHAN KERJA (UPTD BLK) BANTUL DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IRMA SETYARI NUR FADHILAH
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040094
Telah diujikan pada : Senin, 03 Juni 2024
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: 66611b729c166



Penguji I

Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 666078d903808



Penguji II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 665e736cf3e3



Yogyakarta, 03 Juni 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

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

Valid ID: 66616637cfdel

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Irma Setyari Nur Fadhilah
NIM : 20102040094
Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Yogyakarta, 31 Mei 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

Pembimbing


H.M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001


Dr. Maryono, S.Ag. M.Pd
NIP. 19701026 200501 1005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irma Setyari Nur Fadhilah

Nim : 20102040094

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu peneliti mengambil sebagai bahan acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Mei 2024

Peneliti



Irma Setyari Nur Fadhilah
20102040094

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

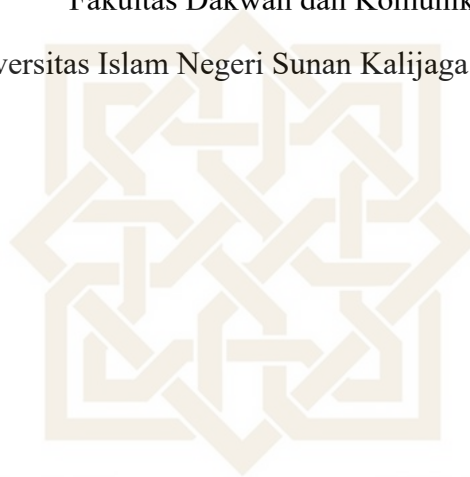
Dengan rasa syukur atas ridho Allah SWT

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لَيْسَ الْعِلْمُ مَا حُفِظَ إِنَّمَا الْعِلْمُ مَا نَفَع

“Ilmu bukanlah apa yang di hafal akan tetapi apa yang bermanfaat (bagi diri sendiri atau orang lain)”¹



¹ Imam Abi Al-Mawahib Abdul Wahab Bin Ahmad bin Ali Al Anshori, Kitab al-thobaqot al-qubro, Bairut hlm.75

KATA PENGANTAR

Assalamu'aikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, hidayah serta inayah-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya dengan judul **“Efektivitas Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta”** guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan tugas akhir Program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata Satu Program Studi Manajemen Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, doa, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terimakasih, peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Phil. Al-Makin, S. Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. M. Toriq Nurmadiansyah, M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Drs. H. Noor hamid, M. Pd.I., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang senantiasa memberikan motivasi, bimbingan, dan doa kepada peneliti.
5. Bapak Dr. Maryono, S.Ag., M. Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS), yang tidak pernah lelah dalam membimbing, senantiasa memberikan arahan, nasehat, serta motivasi yang tak terhingga dan terima kasih atas doa-doa serta harapan yang telah diberikan hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmu, pengalaman, serta membimbing dalam perkuliahan.
7. Staf TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
8. Sisti Handayani, S.E. Selaku Kepala Unit Pelaksana teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dan pegawai yang telah mendukung serta memberikan izin untuk meneliti bidang pelatihan, seluruh jajaran penyelenggara, instruktur, peserta yang seluruh pihak yang bersedia sebagai narasumber.
9. Orang tua tercinta saya, Bapak Mukhlis dan Ibu Khoirul Mahmudah S.Pd, adek-adek, ummah awa, afwan, nenek dan seluruh keluarga peneliti yang senantiasa terus mendoakan, memberikan dukungan, motivasi, nasihat serta cinta dan kasih sayangnya hingga terselesaikan skripsi ini.
10. Keluarga Pondok Pesantren Putri Al-fathimiyyah Tambakberas Jombang dan Alumni 2020. K.H Abdul Nashir Fattah (Alm), Ibu Nyai Hj. Ummu Salma Nashir sekeluarga, dan teman-temanku Fitri, Afrida, AishaIzza, Nafi'ah, Shofia,

Fatimah, Fiki, Hana, Lailis, Nafisa dan teman teman lainnya. Tetap teriring do'a dan support walau jarak hanya mengukur seberapa jauh kita berpisah.

11. Keluarga IKABU, HIMABU khususnya Afsheena Jogja, Alvina, Nanda Nabila Islamiyah, S.H, Uffi Novita Sari, Najemah Fairusyah, Lulu, Naila, Mas Ahmad Zam-zama, M. Ali Mashuri, M. Izzul Asyrofi, dan yang lainnya yang telah menjadi rumah atau teman terbaik, selama diperantauan.
12. Keluarga Asrama Al Fithroh Wahid Hasyim khususnya Kamar 7, Nur Maulidiyah Saadah, Dwi Fatimah, Ecik Primalia Putri, Amelia, Syifa yang selalu memberikan semangat, dukungan dan menjadi pendengar setia atas segala bentuk suka duka dalam penyusunan skripsi.
13. Sahabat Maba, Elia Ari Nur Widayanti dan Andini Apriliyani yang telah menemani peneliti mulai dari menjadi Mahasiswa baru hingga menuju sarjana.
14. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah tahun 2020 (Madaska) yang kebersamai selama mata kuliah. Khususnya Siwas, Aisyah, Maul, Cariza, Laila, Howos, Humed, Farhan, Fikri, Abdu, Mada, Iqbal, Faza, Deni, Azhar yang senantiasa selalu ada dan membantu dalam suka maupun duka.
15. Keluarga KKN 111 Majalengka dan segenap keluarga besar Majalengka, M. Tareq Hanafi Majid, M. Fikri, Muhsin Nur Allim, Daromi Irjas, Upey, Zakiyya, Shafa Refika, Frida, Maya, yang telah memberikan segala bentuk dukungan.
16. Keluarga Magang kepada seluruh pegawai Kanwil Kemenag DIY khususnya Bidang URAIS, Bapak Jauhar Mushtofa, Ibu Aah, Pak Betra, Bu Deasy yang memberi support penyelesaian skripsi.

17. Beberapa pihak lainnya yang peneliti belum bisa sebutkan satu persatu, Terimakasih atas kehadirannya secara tidak langsung telah menjadi bagian penting dan mengahdirkan semangat, motivasi bagi peneliti hingga dititik ini.

Dengan terselesaikan skripsi ini tentu masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kesalahan atau kekurangan, semoga segala bentuk support, kebaikan dan keikhlasan pihak yang telah disebutkan diatas mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT.

Yogyakarta, 24 Mei 2024

Peneliti



Irma Setyari Nur Fadhillah
20102040094

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Irma Setyari Nur Fadhilah 20102040094 Efektivitas Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya angka pengangguran di Kabupaten Bantul yang terjadi penurunan dari tahun 2021 sampai tahun 2024. Salah satu upaya yang dilakukan UPTD BLK Disnakertrans Kab. Bantul dalam rangka mengatasi masalah pengangguran adalah dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten, dengan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam yaitu kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi melalui uji keabsahan data kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependibilitas, dan uji konfirmabilitas.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja di UPTD BLK Bantul DIY dikatakan efektif dilihat dari indikator efektifitas pelatihan yaitu, yang pertama reaksi peserta terhadap instruktur menunjukkan peserta merasa puas dengan kinerja instruktur, pengalaman mengikuti pelatihan bermanfaat untuk jangka panjang dan fasilitas sudah cukup memadai. Kedua, proses belajar dalam pelatihan dikatakan efektif dilihat dari instruktur menggunakan kurikulum, sehingga capaian pembelajaran sesuai dan terstruktur. Ketiga, perubahan perilaku dapat dilihat setelah mengikuti pelatihan, perubahan perilakunya yaitu peserta menjadi lebih memahami mengenai pengetahuan dan keterampilan menjahit. Keempat, hasil dari pelatihan dapat diketahui dari kualitas program pelatihan melalui peserta yang dinyatakan lulus mendapatkan sertifikat dan karya hasil praktek. Kelima, efektifitas biaya dapat diketahui dalam program ini dananya digunakan atau dihabiskan untuk belanja kebutuhan pelatihan.

Kata kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR ISI

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.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I.....	ii
PENDAHULUAN.....	ii
A. Latar Belakang.....	ii
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
1 Manfaat Praktis.....	7
2 Manfaat Teoritis.....	8
E. Kajian Pustaka.....	8

F. Kerangka Teori.....	12
1. Efektivitas.....	13
a. Pengertian Efektifitas.....	13
b. Indikator Efektivitas	14
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas.....	17
2. Pelatihan Kerja	19
G. Metode Penelitian	26
H. Sistematika Pembahasan	38
BAB II GAMBARAN UMUM BALAI LATIHAN KERJA (BLK) BANTUL	
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA	39
A. Letak Geografis Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul D.I Yogyakarta.....	39
B. Sejarah UPTD BLK Bantul DIY	41
C. Visi dan Misi	41
D. Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerj (BLK) Bantul D.I Yogyakarta.....	42
E. Kontak UPTD BLK Bantul DIY	43
F. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul DIY.....	43
G. Jenis Kejuruan Pelatihan.....	44
H. Sarana dan Prasarana (Fasilitas) Balai Latihan Kerja Bantul DIY	45
I. Kondisi Gedung atau Kelas Pelatihan.....	45
J. Tahapan-Tahapan Pelaksanaan Pelatihan.....	46
BAB III PEMBAHASAN	41
A. Efektivitas Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul DIY.....	41
1. Reaksi (Reactions).....	53

2. Proses Belajar (Learning).....	63
3. Perubahan Perilaku (Behavior)	69
4. Hasil (organisational result)	71
5. Efektivitas biaya (cost effectivity)	77
BAB IV PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Teknik Analisis Data Miles, Huberman, dan Saldana.....	34
Gambar 1. 2 Triangulasi Sumber	36
Gambar 1. 3 Triangulasi Teknik	37
Gambar 2. 1 Lokasi Unit Pelaksana Teknis Daerah BLK UPTD Bantul.....	39
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi UPTD BLK Bantul DIY.....	45
Gambar 2. 3 Garmen Apparel.....	47
Gambar 2. 4 Pamflet Pendaftaran pelatihan.....	47
Gambar 2. 5 Dokumentasi Seleksi dan wawancara.....	49
Gambar 2. 6 Pamflet Pengumuman Registrasi Ulang.....	49
Gambar 3. 1 Karya kelompok 1 Rok dan Blus	69
Gambar 3. 2 Karya kelompok 2 Rok dan Blus.....	70
Gambar 3. 4 Sertifikat pelatihan.....	70

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 BPS Tingkat Pengangguran Kabupaten Bantul.....	4
Tabel 3. 1 Hasil Kuesioner Peserta Pelatihan Jurusan Menjahit	55
Tabel 3. 2 Hasil kuesioner peserta pelatihan jurusan menjahit.....	58
Tabel 3. 3 Hasil Kuesioner Peserta Pelatihan Jurusan Menjahit	61
Tabel 3. 4 Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi	67



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era dinamika global dan tuntutan kemajuan yang terus-menerus, hal tersebut menuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, suatu organisasi yang berhasil dapat dipastikan dari sumber daya manusia berkualitas yang memiliki fungsi merancang, melaksanakan, serta mengelola organisasi yang bersangkutan.²

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Dengan kehadiran sumber daya manusia pada organisasi akan menjadikan lebih baik karena organisasi itu sendiri di ciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Secara garis besar pengertian dari sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik pada instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.³

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya

² Marihot Manuallang, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm.195

³ M. Guffar Harahap. Adrian Radiansyah, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Banten: Sada Kurnia Pustaka 2023) hlm.29.

dan karya (hubungan, rasa dan tujuan). Seluruh potensi manusia tersebut mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan tersedianya teknologi, perkembangan informasi, modal dan material yang cukup, namun tanpa sumber daya manusia maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut di dukung oleh pendapat Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.⁴

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individual dan kelompok serta organisasional melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, pengembangan karir serta pengelolaan perubahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan dan inovasi serta perubahan.⁵ organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.⁶

Dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, sebelumnya perlu suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi. Pada

⁴ Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama), 2020, hlm. 1

⁵ Ni Nyoman Suli Asmara Yanti dkk, *Manajemen Sumber Daya Internasional* (Bandung:Widina Media Utama), 2023, hlm.17

⁶ Cecep Hilman, Muhammad Donal Mon dkk, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Sumatra barat: Global Eksekutif Teknologi) 2022 hlm.12.

dasarnya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia saat ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja sebab masyarakat akan bersaing dengan warga negaranya sendiri.⁷

Melihat situasi saat ini pemerintah harus mengatasi masalah pengangguran. Salah satu inisiatif yang dapat diambil dari pemerintah adalah memperluas program pendidikan formal dan non formal dengan semangat kerja keras, ulet, tekun, serta produktif serta mendirikan pusat pelatihan kejuruan yang mudah diakses untuk meningkatkan lapangan kerja yang tersedia tenaga kerja terlatih dengan mendirikan balai latihan kerja.⁸

Sebagai daerah yang terletak di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta salah satunya yaitu Kabupaten Bantul. Kabupaten Bantul ini memiliki karakteristik ekonomi yang beragam, mulai dari sektor pertanian, industri, perdagangan, dan pariwisata sebagai beberapa sektor utama yang berkontribusi pada lapangan kerja. Tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul seperti di banyak daerah lainnya di Indonesia, dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pertumbuhan ekonomi, perubahan teknologi, dan kebijakan pemerintah. Selain itu, dinamika ekonomi global juga mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan lokal.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Depok: Rajawali Pers 2017) hlm. 95.

⁸ Moch. Wispandono, *Menguk Kemampuan Pekerja Migran* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.138.

Tabel 1. 1
Badan Pusat Statistik (BPS) Tingkat Pengangguran Kabupaten Bantul

Kabupaten	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen)		
	2021	2022	2023
Kulon Progo	3,69	2,80	2,40
Bantul	4,04	3,97	3,78
Gunung Kidul	2,20	2,08	2,09
Sleman	5,17	4,78	4,47
yogyakarta	9,18	7,18	6,07

TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) adalah presentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja

Sumber: <https://bantulkab.bps.go.id>⁹

Data diatas menunjukkan jumlah pengangguran di kabupaten Bantul terjadi penurunan dari tahun 2021 sampai tahun 2024. Salah satu upaya yang telah dilakukan UPTD BLK Disnakertrans Kab. Bantul dalam rangka mengatasi masalah pengangguran adalah dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten, dengan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan salah satunya adalah menjahit pakaian dengan mesin, mengingat setelah globalisasi pasar bebas perkembangan teknologi, saat ini semakin meningkat bahkan hampir setiap saat padat dengan menggunakan tenaga listrik inilah peluang atau prospek bagi pemuda pemudi pencari kerja, dan pengangguran atau setengah penganggur yang memasuki dunia kerja agar dapat memenuhi persyaratan pengetahuan, keterampilan dan untuk meningkatkan keahlian serta produktivitas kerja.

UPTD BLK Kabupaten Bantul merupakan lembaga kursus dan pelatihan yang memberikan solusi bagi para lulusan sekolah yang tidak

⁹ Dokumentasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul tentang Tingkat Pengangguran Terbuka dari <https://bantulkab.bps.go.id> diakses pada 8 April tahun 2024 PUKUL 22.00 WIB.

melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, namun ingin meniti karier bekerja di industri garmen dan tekstil atau memiliki usaha sendiri. Pelatihan menjahit sebagai salah satu program keterampilan menyusun materi dengan mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tata busana atau menjahit pakaian yang berlaku. Atas dasar hal tersebut maka, lulusan UPTD BLK Kabupaten Bantul diharapkan memiliki daya saing yang tinggi untuk bisa memasuki pasar kerja nasional maupun internasional serta bisa menjadi penjahit profesional.¹⁰

Namun efektifitas program pelatihan kerja menjahit yang diselenggarakan di UPTD BLK masih memerlukan evaluasi yang cermat. Perlu evaluasi sejauh mana pelatihan yang diberikan berdampak positif bagi para peserta dalam meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skill yang dibutuhkan di tenaga kerja. Fasilitas yang ada saat ini memerlukan pembaruan dan perbaikan agar dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan dengan lebih baik. Peralatan pembelajaran tersebut seperti mesin jahit yang sudah lama terpakai masih digunakan setiap pelatihan sehingga ada beberapa yang kurang fungsional.¹¹

Selain itu sehubungan dengan perkembangan teknologi dan perubahan tuntutan pasar tenaga kerja, UPTD BLK menghadapi tantangan untuk memastikan metode pelatihan yang digunakan relevan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu penelitian

¹⁰ Profil BLK Bantul, <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/>, diakses pada tanggal 8 April 2024 pukul 22.30 WIB.

¹¹ Wawancara dengan ibu Sisti Selaku Kepala UPTD BLK dan Kepala Penyelenggara pelatihan kerja, pada tanggal 22 April 2024 pukul 13.30.

mengenai efektivitas pelatihan kerja merupakan salah satu langkah yang penting untuk menilai sejauh mana program pelatihan saat ini telah mencapai tujuannya dan untuk mengidentifikasi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan kerja di UPTD BLK Bantul. Maka dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan yang di tawarkan.

Dari keseluruhan gambaran tentang kondisi lembaga diatas, menjadi realitas obyektif yang terjadi di Balai Latihan Kerja tersebut. Dengan dihadapkan pada fenomena yang cukup kompleks khususnya berkaitan dengan efektivitas pelatihan kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah **“Bagaimana Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta?”**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru bagi mahasiswa dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut mahasiswa dapat belajar dengan terjun secara langsung sesuai dengan bidang yang diminati sehingga diharapkan dapat menunjang perkembangan, pengetahuan dan keterampilan.

b. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi program studi manajemen dakwah dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Selain itu dapat menambah informasi dan masukan-masukan dari instansi tempat penelitian sehingga dapat menjalin keakraban antara instansi dan lembaga dengan harapan pada masa mendatang dapat meningkatkan dalam bentuk kerjasama.

c. Bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK)

Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya dalam bidang Pelatihan Kerja dapat memberikan bahan masukan dan evaluasi bagi pelaksanaan pelatihan kerja oleh UPTD BLK Bantul DIY.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai sumbangan keilmuan bagi Manajemen Dakwah khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka disusun sebagai bahan acuan untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan menghindari adanya plagiasi atas karya orang lain agar tidak terjadi pengulangan penelitian yang sama, maka peneliti mengkaji dalam beberapa literatur yang dianggap relevan dengan penelitian yang diteliti. Adapun kajian pustaka dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, tugas akhir karya Nurul basyariyah Djalal dengan judul “Efektivitas Penyelenggara Pelatihan Kerja di Balai Latihan kerja Makassar” tahun 2019. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Mendeskripsikan dan menjelaskan efektifitas pelatihan pada aspek kurikulum, pengelola, instruktur, peserta pelatihan, sarana dan prasarana program reguler khususnya Kejuruan Bisnis dan Manajemen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan sudah berjalan baik dan disesuaikan dengan yang telah ditetapkan. Kurikulum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), sarana dan prasarana telah disesuaikan juga dengan jumlah peserta. Instruktur memiliki berbagai pengalaman diklat dan ahli dalam bidangnya. Selain itu, pengelola yang dalam menjalankan telah sesuai dengan ketentuan namun masih memerlukan peningkatan eksistensi sebab adanya peserta yang masih mengalami kebingungan dengan kejuruan

yang dipilihnya pada tahap rekrutmen.¹²

Kedua, tugas akhir karya Lany Farikha tahun 2023 dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktifitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) Tahun 2023.” Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektifitas pelatihan kerja di balai latihan kerja dan pengembangan produktivitas daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) tahun 2023. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya proses efektifitas kerja di BLKPP DIY tahun 2023, dari reaksi hasil kuesoner dari kepuasan kerja peserta yang menunjukkan materi nilai rata-rata yaitu 4.52 dengan kategori *grade* nilai baik sekali, nilai rata-rata sub itm pelatiha 4.52 dengan *grade* nilai baik sekali, nilai rata-rata sub item sarana prasarana yaitu 4.29 kategori *grade* nilai baik, secara keseluruhan nilai rata-rata kuesioner kepuasan 4.48 dengan kategori *grade* nilai baik. Kedua proses belajar difokuskan dengan peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan melalui instruktur yang sudah menyiapkan pembelajaran dalam standar kompetensi kerja nasional (SKKNI). Perubahan perilaku terjadi setelah mengikuti pelatihan, dimulai dari pengetahuan serta keterampilan melalui secara keseluruhan sudah baik, diketahui dari kedisiplinan berupa daftar hadir peserta, rasa kepercayaan, dan tanggung untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat.¹³

¹² Nurul Basyariyah Djalal “*Efektivitas Penyelenggara Pelatihan Kerja di Balai Latihan kerja Makassar*”. (Makassar.Universitas Hasanuddin.2019).

¹³ Lany Farikha, “*Efektivitas Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktifitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) Tahun 2023*” (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.2023)

Ketiga, jurnal karya Ivan Lilin Suryono, Rotua Yosina Warsida, Maryani, Roos Arafat ahmad Yani dengan judul “Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Kerja” tahun 2022. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta kendala yang dihadapi BLK Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas berperan secara efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BLKK telah memiliki struktur organisasi yang telah berjalan dengan tetap melibatkan pemerintah setempat untuk mengatasi masalah perizinan. Dari aspek tata kelola, peningkatan umlah fasilitas pada setiap BLKK dapat dilakukan dengan pengajuan bantuan pengadaan barang melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten. Dari aspek evaluasi, peningkatan jenis pelatihan untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan. Dari aspek modal sosial, jumlah lulusan yang banyak tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja sehingga perlu usaha mandiri dari lulusan BLKK.¹⁴

Keempat, jurnal karya Yuan Friska Ananda, Elok Fajrul Husnia Flora, Nadiyah Nur Hana 2021 dengan judul Efektivitas Program Pelatihan berbasis

¹⁴ Ivan lilin Suryono, Rita Parmawati, dkk. Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol.17 No.1 2022.hlm. 93

Kompetensi di UPT BLK Surabaya dalam mengurangi Pengangguran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas dari program pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja Surabaya dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan industri sehingga berdampak pada pengurangan angka pengangguran. Hasil dari penelitian ini memiliki hasil yang sangat efektif. Indikator sosialisasi program dan indikator tujuan program mendapatkan capaian yang sangat efektif, selanjutnya indikator ketepatan sasaran program dan indikator pemantauan program dikatakan cukup efektif. Sasaran program perlu untuk lebih dimatangkan termasuk infrastruktur pelatihan dan sumber daya instruktur, serta mengoptimalkan proses pemantauan terhadap alumni yang sudah lulus sebagai bagian dari proses evaluasi bagi Balai Latihan Kerja Surabaya.¹⁵

Kelima, jurnal karya Muhammad Adhif Alfi Chandra, Susi Sulandari dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan program pada kegiatan alokasi sumber daya yang ditargetkan dan diprogramkan oleh pemerintah sebagai tenaga kerja terampil, tenaga kerja kompetitif dan tenaga kerja yang kompeten dengan meningkatkan kemampuannya secara terprogram melalui balai latihan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat efektivitas program pelatihan di UPTD Balai Diklat Dinas Tenaga Kerja,

¹⁵ Yuan Friska Ananda, Elok Fajrul Husnia flora, Nadiah Nur Hana. Efektivitas Program Pelatihan berbasis Kompetensi di UPT BLK Surabaya dalam mengurangi Pengangguran. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol.12 No.2 2016.hlm.128

Transmigrasi dan Sosial kabupaten Blora secara keseluruhan berdasarkan analisis dan pengolahan data sudah cukup efektif. Namun ada beberapa aspek yang dianggap perlu untuk ditingkatkan kepuasannya pada aspek reaksi peserta. Perlu adanya peningkatan mutu pelayanan, dan penempatan tenaga kerja karena setelah pelatihan masih rendah dan kerjasama dengan instansi kerja masih terbatas.¹⁶

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa banyak yang membahas terkait pelatihan namun penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lainnya. Lebih spesifiknya penelitian ini membahas terkait Efektifitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun perbedaan dengan peneliti sebelumnya yaitu program pelatihan dan objek yang digunakan.

F. Kerangka Teori

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai efektivitas Pelatihan Kerja. Oleh karena itu, kajian teori ini difokuskan pada teori-teori tentang efektivitas dan pelatihan kerja.

¹⁶ Muhammad Adhif alif Candra, Susi Sulandari dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”. (Muhammad Adhif alif Candra, 2017)*Jurnal Administrasi Publik*. Vol 3 No 6.2017.

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu berhasil dilakukan dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan kegunaan, hasil atau mendukung tujuan tersebut.

Streers mengemukakan bahwa “efektifitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.¹⁷

Menurut Gibson, “efektifitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektifitas, tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.¹⁸

Menurut Abdulrahmat efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar

¹⁷ Steers, M Richard, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Air Langga, 1999). hlm.7

¹⁸ Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly, *Organisasi*, terjemahan Agus Dharma, (Jakarta:erlangga,2001), hlm.120.

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.¹⁹

Berdasarkan pendapat mengenai efektivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Kegiatan atau program dapat dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran telah tercapai sesuai dengan yang ditentukan. Hal ini berdasarkan dengan pendapat Emerson yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.²⁰

b. Indikator Efektivitas

Mengukur efektifitas bukanlah hal yang sederhana namun efektifitas dapat dipelajari dari berbagai sudut pandang dan tergantung kepada siapa yang menilai serta menafsirkannya. Apabila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*).

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan perbandingan sebuah rencana yang ditentukan oleh hasil yang telah diwujudkan. Namun, apabila usaha atau hasil dari sebuah tindakan yang telah dilakukan tidak

¹⁹ Abdulrahmat, *Efektivitas Implementasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm.92

²⁰ Soewarno Handayani, *Pengantar Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), hlm.15.

sesuai rencana sehingga menyebabkan kegagalan atau tidak tepat sasaran maka hal tersebut dikatakan tidak efektif.

Menurut Gomes terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas, yaitu sebagai berikut:²¹

1) Reaksi (*reactions*)

Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama pada reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan kuesioner pada sesi akhir pelatihan, para peserta ditanya mengenai pelatihan secara keseluruhan, baik terhadap pelatih atau instruktur, materi, isinya, bahan-bahan yang telah disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makan dan minum).

Upaya untuk memperoleh masukan peserta terkait pelatihan ini terutama berdasarkan pada beberapa alasan yang penting: untuk mengetahui seberapa puas peserta terhadap program, diadakannya beberapa revisi terhadap program pelatihan, memastikan peserta yang lain siap mengikuti program pelatihan. Setelah beberapa bulan mengikuti pelatihan peserta dapat dimintai pendapat guna untuk mengetahui bagaimana pelatihan mempengaruhi pekerjaan peserta.

²¹ Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hlm, 209.

2) Proses belajar (*learning*)

Proses belajar merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar para peserta pelatihan mampu dalam menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. hal ini biasanya dengan menggunakan tes tulis, tes performansi, dan latihan-latihan simulasi. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan.

Dengan demikian untuk mengukur efektifitas program pelatihan maka tiga aspek tersebut perlu diukur. Program pelatihan dinyatakan tidak berhasil apabila tidak adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, maupun perbaikan keterampilan pada peserta pelatihan.

3) Perubahan perilaku (*behavior*)

Perubahan perilaku merupakan pengukuran efektivitas berupa dampak dari perilaku dengan adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti pelatihan akan di implementasikan di tempat kerja, sehingga penilaian terhadap perubahan perilaku ini lebih bersifat eksternal.

Dengan pelaksanaan pelatihan banyak peserta mengalami perubahan menjadi lebih baik, baik perubahan perilaku ataupun sikap di tempat kerjanya.

4) Hasil (*organizational result*)

Hasil merupakan ukuran efektivitas yang dapat dilihat dari segi pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output hasil akhir dan penurunan pemborosan.

5) Efektifitas biaya (*cost effectivity*)

Efektivitas biaya merupakan ukuran efektifitas untuk mengetahui besar kecil nya 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 oleh organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas

Menurut Hasibuan ada beberapa faktor yang berperan dalam keberhasilan pelatihan. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya:²²

- 1) Instruktur, yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta dengan cara yang efektif dan memfasilitasi proses pembelajaran. Individu memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang yang diajarkan, serta keterampilan komunikasi dan pengajaran yang baik.
- 2) Peserta, yaitu individu yang mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap tertentu yang

²² Winardi, Kepemimpinan dalam Manajemen, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.75

berkaitan dengan pekerjaan atau bidang tertentu. Mereka merupakan orang-orang yang bersemangat untuk belajar dan meningkatkan diri, baik untuk tujuan pengembangan karir, peningkatan produktivitas, atau memenuhi persyaratan tertentu dalam pekerjaan mereka.

- 3) Materi pelatihan, merupakan inti dari program pelatihan, yang dirancang untuk memberikan peserta pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan dalam suatu bidang atau topik tertentu. Materi pelatihan harus disusun dengan hati-hati untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai, kebutuhan peserta terpenuhi dan penetapannya harus sistematis.
- 4) Metode pelatihan, agar tercapai efektivitas dan efisiensi program pelatihan maka metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan pekerjaan.
- 5) Sarana pelatihan merujuk pada fasilitas, peralatan, dan sumber daya lain yang digunakan untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan dalam suatu program pelatihan. Sarana pelatihan yang baik menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peserta untuk belajar dan berkembang. Berikut adalah beberapa contoh sarana pelatihan yang umum digunakan: ruang kelas, laboratorium, peralatan pelatihan dan lain-lain.

1. Pelatihan Kerja

a. Pengertian pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.²³

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2003 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.²⁴

Menurut Handoko, pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.²⁵ Berdasarkan beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan

²³ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 175.

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan yang dicapai.²⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan khusus. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana cara melakukan aktivitas atau tugas tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana peserta dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan keterampilan.

b. Unsur-unsur pelatihan

Menurut Hamalik dan Gomes pelaksanaan program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut.²⁶

1) Tujuan pelatihan

Dalam merencanakan pendidikan dan latihan hal pertama yang harus diperhatikan adalah penentuan tujuan. Adanya tujuan

²⁵ Lolowang, Adolfina, dan Lumintang, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado, *Jurnal EMBA*, Volume 4 Nomor 2, ISSN 2303-1174, 2016, hlm. 179.

²⁶ Mia Hardiyanti Kusmana, Yatim Riyanto, Pelaksanaan Program Pelatihan Operator Basic Office Di UPT Balai Latihan Kerja Tuban, *Jurnal Pendidikan*.vol. 4. 2020.

pendidikan dan pelatihan membuat kegiatannya dapat terarah, apakah pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau ada tujuan lain.

2) Manfaat pelatihan

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

3) Peserta pelatihan

Penetapan peserta berkaitan dengan keberhasilan suatu pelatihan, oleh karena itu perlu dilakukan seleksi untuk menentukan peserta agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan seperti:

- a) Persyaratan akademik, yang berupa jenjang pendidikan dan keahlian
- b) Jabatan, peserta telah menempati jabatan tertentu atau akan menempati pekerjaan tertentu
- c) Pengalaman kerja
- d) Motivasi dan minat terhadap pekerjaannya
- e) Tingkat intelegualitas yang diketahui melalui tes seleksi

4) Pelatih (instruktur)

Pelatih atau instruktur sebagai penyampai materi memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan tersebut, maka pelatih yang dinyatakan terpilih harus ahli

dan berkualifikasi profesional. Syarat pelatih yang dapat digunakan sebagai pertimbangan adalah telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih yang ahli dalam spesialisasi tertentu, memiliki kepribadian yang baik, Berasal dari dalam lingkungan organisasi itu sendiri, waktu pelatihan.

Lamanya pelatihan berdasarkan pertimbangan berikut:

- a) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan.
 - b) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.
 - c) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.
- 5) Materi atau bahan pelatihan

Materi yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek.

6) Fasilitas

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

7) Model atau Metode pelatihan

Penggunaan metode pelatihan tergantung dari tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berikut beberapa metode pelatihan yang disesuaikan.

c. Manfaat pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efesiensi organisasi. Beberapa manfaat yang diperoleh dari program pelatihan kerja antara lain:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
- 2) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- 3) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- 4) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- 5) Membantu meningkatkan dan mengembangkan pribadi

Program pelatihan kerja yang dilaksanakan harus mampu mengurangi bahkan meniadakan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan kemampuan yang diperlukan organisasi.

Dengan demikian pelatihan kerja dapat dikatakan merupakan tanggungjawab bersama antara manajemen puncak, divisi sumber daya manusia, penyelia langsung dan karyawan.

d. Jenis-jenis pelatihan

Jenis jenis pelatihan yang dapat dilakukan di dalam suatu organisasi atau perusahaan diantara lain yaitu:

1) Pelatihan keahlian (*skill training*)

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya disebuah keahlian tertentu. Misalnya: pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan lain-lain.

2) Pelatihan ulang (*retraining*)

Pelatihan ulang merupakan pelatihan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman serta inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan perusahaan lainnya. Contohnya: pelatihan penggunaan

computer yang sebelumnya menggunakan mesin tik untuk membuat dokumen perusahaan, penggunaan aplikasi kerja perusahaan, dll.

3) Pelatihan kreativitas (*Creativity Training*)

Pelatihan kreativitas merupakan sebuah pelatihan SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor dan lainnya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menelurkan ide-ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. Pelatihan kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

4) Pelatihan lintas fungsional (*Cross Functional Training*)

Pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja. Contohnya: meminta staff bagian keuangan untuk membantu tugas staff HRD dalam menyeleksi karyawan baru.

5) Pelatihan tim

Pelatihan tim dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. Pelatihan SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan objek yang bersifat alamiah. Yang mana peneliti sebagai hasil dan kunci penelitian kualitatif lebih menekankan pada generalisasi.²⁷

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber utama dalam sebuah penelitian yaitu pihak yang dijadikan sebagai narasumber pada

²⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.15.

penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Unit Pelaksaa Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

Adapun yang dijadikan subjek dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- 1) Penanggung Jawab atau penyelenggara Pelatihan Kerja di Unit Pelaksaa Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2) Instruktur Unit Pelaksaa Teknis Daerah Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3) Peserta Pelatihan Kerja Unit Pelaksaa Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

b. Objek penelitian merupakan topik dari masalah penelitian ini. Objek dalam penelitian ini adalah efektifitas pelatihan kerja di Unit Pelaksaa Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil sumber data primer maupun data sekunder.

a. Data primer

Sumber data primer yaitu data atau informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau informan melalui wawancara. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Penanggung Jawab atau penyelenggara Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Instruktur Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Peserta Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak bisa secara langsung didapatkan oleh penelitian dari subjek penelitiannya atau melalui pihak lain dengan bantuan media perantara (literatur).²⁸ Data sekunder dapat diperoleh dari catatan, dokumen maupun laporan yang dipublikasikan atau tidak

²⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.91.

dipublikasikan. Dengan dua sumber data tersebut maka data yang akan dihasilkan akan lebih lengkap.

4. Teknik Pengumpulan data

a. Wawancara (*interview*)

Salah satu Teknik dalam pengumpulan data yaitu melalui wawancara. Wawancara adalah teknik pengumpulan data, jika ingin melakukan penelitian pendahuluan, mencari pertanyaan yang harus diselidiki, mencari tahu sesuatu dari responden yang lebih dalam dan sedikit. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dimana tidak ada persiapan sebelumnya, artinya urutan kalimat dan pertanyaan tidak harus diikuti secara ketat.²⁹ Adapun pihak yang menjadi narasumber dari penelitian ini untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD BLK) Bantul Deaerah Istimewa Yogyakarta adalah Penyelenggara Pelatihan Kerja, Instruktur Pelatihan Kerja, dan peserta Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD BLK) Bantul Deaerah Istimewa Yogyakarta.

b. Obsevasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomena

²⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2009), hlm.15.

yang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melakukan observasi, peneliti menggunakan catatan lapangan untuk mencatat secara rinci setiap detail penting yang diamati, termasuk deskripsi tempat, kegiatan, dan subjek.³⁰

Catatan lapangan menjadi sumber data utama dalam penelitian observasi. Dalam penelitian ini dalam proses pengumpulan data peneliti berfungsi hanya sebagai pengamat yang memiliki keterlibatan keseharian narasumber tetapi tidak memiliki keterlibatan secara langsung pada proses kegiatan yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi subjek penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Dokumentasi adalah setiap

bahan tertulis ataupun film, gambar dan foto-foto yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti.

Dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian.³¹ Dalam penelitian ini metode dokumentasi yang digunakan sebagai sumber data berupa

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian reseach II* (Yogyakarta : Offset 1987), hlm.206

³¹ Anis Fuad Kandung Sapto Nugroho, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 61.

foto-foto terkait kegiatan pelatihan, laporan kegiatan, foto bersama narasumber, dokumen digital (website) untuk memperoleh data tentang situasi kondisi di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah proses mengumpulkan dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dan bahan-bahan lain, dengan cara mengelola data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, dengan memilah mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan agar lebih mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³²

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa langkah menyesuaikan teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan menggunakan 4 langkah yaitu :³³

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pada langkah pengumpulan data, peneliti mencatat semua data baik data primer maupun data sekunder secara obyektif. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dilapangan dikumpulkan dan dicatat, hasil dari catatan tersebut kemudian

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D....*, hlm.224.

³³ Matius B. Miles et al., *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (Amerika Serikat: SAGE Publication Inc, 2014), hlm. 31.

dideskripsikan lalu dibuat catatan yang berisi komentar,, pendapat atau penafsiran peneliti atas data yang diperoleh dari lapangan.

b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan mentransformasi data dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan data empiris yang telah didapatkan. Kondensasi bertujuan untuk membuat data penelitian menjadi lebih kuat. sebagai hasil pengumpulan data. Proses kondensasi pada penelitian ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan juga mendapatkan data secara tertulis yang ada dilapangan, kemudian transkrip dari hasil wawancara tersebut akan dipilih secara selektif yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan rumusan masalah dari penelitian ini.

c. Penyajian data (*Display Data*)

Penyajian data adalah penyatuan dan informasi yang disimpulkan, dapat berupa uraian singkat, matrik, grafik, bagan, dan jaringan. Dengan menggunakan model penyajian data maka akan lebih mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan rencana kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut. Display data dalam penelitian ini dilakukan yaitu dengan cara menguraikan setiap permasalahan dalam rumusan masalah dengan memaparkan secara umum dan

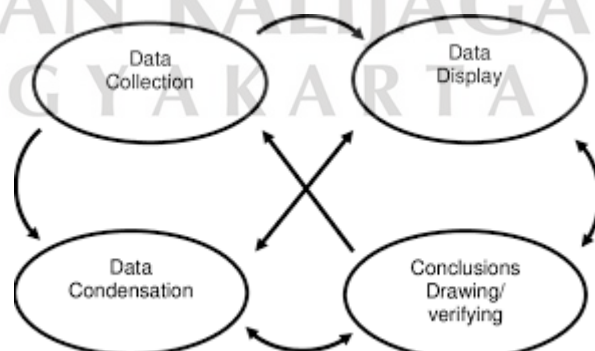
kemudian dengan menjelaskan secara spesifik. Dengan penyajian data tersebut dapat membantu dalam memahami konteks penelitian yang lebih mendalam.

- d. Menggambarkan dan menarik kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusion*).

Tahap akhir dalam menganalisis data yaitu penarikan kesimpulan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengambil kesimpulan data yang sudah diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga perlu adanya verifikasi data. Adapun dalam penelitian ini kesimpulan-kesimpulan yang didapatkan selama pelaksanaan penelitian dilapangan bertujuan untuk menjawab dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Kesimpulan tersebut disajikan dalam bentuk deskripsi berdasarkan data hasil penelitian di lapangan.

Gambar 1. 1

**Teknik Analisis Data Miles, Huberman,
dan Saldana**



Sumber: Miles, Huberman & Saldana tahun 2014, hlm. 13³⁴

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (realibilitas), dan uji *confirmability* (dapat dikonfirmasi atau obyektifitas). Adapun dalam penelitian ini menggunakan berbagai macam strategi uji kredibilitas diantaranya yaitu, pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.³⁵

a. Uji *credibility*

Uji kredibilitas yaitu uji kepercayaan terhadap data hasil dari penelitian yang disajikan oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas salah satunya dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dan berbagai waktu.³⁶ Triangulasi dalam penelitian ini terdapat 2 cara yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

³⁴ Matius B. Miles et al., *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (Amerika Serikat: SAGE Publication Inc, 2014), hlm. 31.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), hlm.273

³⁶ *Ibid.*, hlm.270

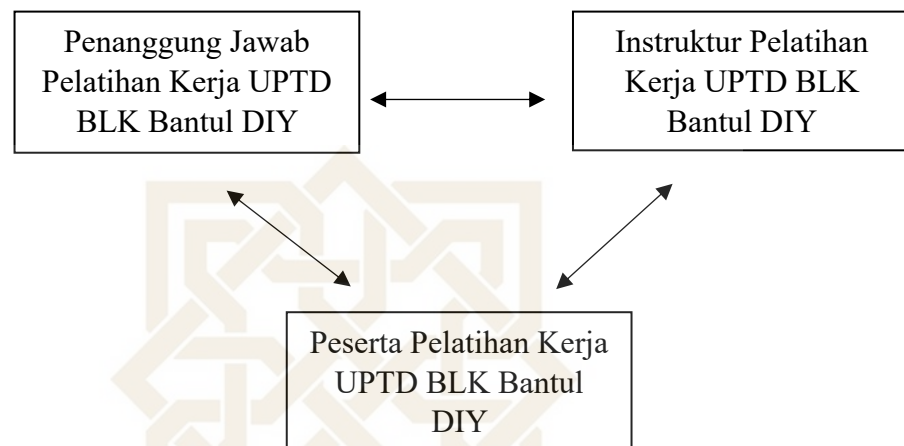
1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.³⁷. Penanggung Jawab atau penyelenggara Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Instruktur Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Peserta Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun teknik triangulasi sumber yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁷ *Ibid.*, hlm.274

Gambar 1. 2
Triangulasi Sumber³⁸



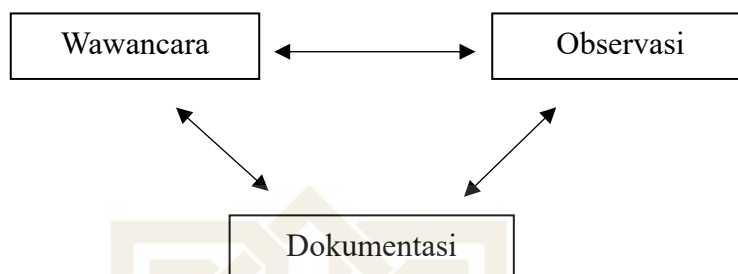
Sumber: buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Sugiyono, tahun 2017, hlm. 274.)

2) Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Untuk mengecek triangulasi data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), hlm.274

Gambar 1. 3
Triangulasi Teknik³⁹



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

b. Uji *transferabilitas*

Uji *transferabilitas* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.⁴⁰ Dalam penelitian ini laporan dari hasil diuraikan secara jelas, rinci, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca akan memahami secara jelas dan mudah.

c. Uji *dependability*

Uji *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independent atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019, hlm 274

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.270.

melakukan keseluruhan.⁴¹ Uji *dependability* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melampirkan dokumentasi proses penelitian. Hal ini untuk membuktikan penelitian secara obyektif.

d. Uji *confirmability*

Uji *confirmability* yaitu menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Hasil dari penelitian dapat dikatakan objektif dengan persetujuan banyak orang. Maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian harus ada proses disertai dengan hasil. Pada penelitian ini, peneliti memberikan transkrip wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan kepada informan dan narasumber memberikan paraf sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibutuhkan untuk memberikan gambaran serta mempermudah dalam memahami gambaran umum skripsi, adapun sistematika penelitian ini terdiri dari empat bab:

BAB I Pada bab ini berisi pendahuluan yang akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi, terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

⁴¹ *Ibid.*, hlm.277

BAB II Pada penelitian ini menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum lembaga dari bali Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, letak geografis, visi dan misi lembaga, kedudukan, tugas dan fungsi lembaga, struktur organisasi lembaga, serta program kegiatan lembaga.

BAB III Pada bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang telah dikomparasikan dan disinkronkan antara teori dan realita dilapangan.

BAB IV Pada bab ini merupakan bab terkahir dalam penelitian yang berisi tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah. Adapula saran yang membangun dibutuhkan oleh lembaga dan peneliti selanjutnya, serta mencantumkan daftar pustaka untuk refrensi yang digunakan, dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta berjalan efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan dilaksanakannya 5 (lima) indikator efektifitas pelatihan yaitu yang pertama reaksi peserta, reaksi yang menunjukkan efektif dari pelaksanaan pelatihan ini yaitu peserta merasa puas dengan kinerja instruktur, pengalaman mengikuti pelatihan yang akan bermanfaat untuk jangka panjang dan fasilitas cukup memadai. Kedua, proses belajar dalam pelatihan ini bisa dikatakan efektif dilihat dari instruktur yang menggunakan kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi program pelatihan sehingga capaian pembelajaran sesuai dan terstruktur. Ketiga, perubahan perilaku dapat dilihat setelah mengikuti pelatihan. perubahan perilakunya yaitu peserta menjadi lebih memahami mengenai pengetahuan dan keterampilan menjahit. Keempat, hasil dari pelatihan ini dapat diketahui dari kualitas program pelatihan melalui penggunaan waktu secara optimal, peserta yang dinyatakan lulus mendapatkan sertifikat dan karya hasil praktek. Kelima, efektifitas biaya dapat diketahui dalam program ini dananya digunakan atau dihabiskan untuk belanja kebutuhan pelatihan dan didapatkan dananya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Maka dari itu, efektifitas pelatihan kerja menjahit Angkatan I tahun 2024 di UPTD BLK Bantul DIY sudah efektif, walaupun masih banyak kekurangan atau kendala.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, selanjutnya peneliti dapat merekomendasikan saran yang diharapkan untuk menjadi masukan yang positif serta bahan perbaikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah istimewa Yogyakarta maupun untuk peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Saran bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta
Pelatihan Kerja di BLK Bantul DIY dapat terlaksana secara optimal dan sudah efektif, namun untuk fasilitas, sarana dan prasarana seperti alat-alat pelatihan sebaiknya dilengkapi atau diperbarui sesuai kebutuhan peserta untuk menghindari terjadi adanya kendala
2. Saran peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan penelitian selanjutnya dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu metode kuantitatif. Sehingga hasil dari penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- al., M. B. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* . Amerika Serikat: SAGE Publication .2014.
- Azwar, S, *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2010.
- Cecep Hilman, M. D, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Sumatra Barat: Global Eksekutif Tekhnologi.2022.
- Djalal, N. B, Efektivitas Penyelenggara Pelatihan Kerja di Balai Latihan kerja Makassar.2019.
- N. N, *Manajemen Sumber Daya Internasional* . Bandung: Widina Media Utama. 2023.
- Sutrisno, *Penelitian Sumber Daya Manusia* . yogyakarta: CV Budi Utama.2020.
- Farikha, L, “Efektivitas Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Dan Pengembangan Produktifitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) tahun 2023.
- Gibson JL JM Invancevich, J. D, *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.2001.
- Gomes, F. C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.2003
- Hadi, S, *Metode Penelitian reseach II*. Yogyakarta: Offset.1983
- Handyaningrat, S. Pengantar Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen.1996.
- Indonesia, U-U. R. (n.d.). *Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Ivan lilin Suryono, R. P, Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*.2022.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- Lolowang, A. d, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*.2016
- M. Guffar Harahap. Adrian Radiansyah, d, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Banten: Sada Kurnia Pustaka.2023.
- Manuallang, M, *Manajemen Personalia* . yogyakarta : Gajah Mada University Press. 2006.

- Muhammad Adhif alif Candra, S. S, Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora. *Jurnal Administrasi Publik*.2017.
- Nugroho, A. F, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.2014.
- Priansa, D. J, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2018.
- Steers, M. R, *Efektivitas Organisasi*. 1999.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung : Alfabeta. 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2019
- Sya'rani, A. W, *Kitab al-thobaqot al-qubro*. Bairut: Darul Kutub Ilmiah. 973 H.
- Wispondono, M, *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.2018
- Yuan Friska Ananda, E. F, Efektivitas Program Pelatihan berbasis Kompetensi di UPT BLK Surabaya dalam mengurangi Pengangguran. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 128. 2016

