

PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KECAMATAN KAYUAGUNG KABUPATEN OKI

Mariam Kristina¹, Kris Setyaningsih², Rabial Kanada³
mariamkristina19@gmail.com¹, krissetyaningsih_uin@radenfatah.ac.id²,
rabialkanada@radenfatah.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian menggunakan Kepala BLK, Staff BLK, dan Instruktur Pelatihan sebagai informan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan di BLK Kayuagung berjalan cukup baik, ditandai oleh indikator seperti koordinasi, motivasi, komunikasi, dan pengarahan. Faktor pendukung meliputi minat masyarakat, sarana, dan prasarana memadai, sementara faktor penghambatnya melibatkan kekurangan instruktur dan keterbatasan pembiayaan.

Kata-kata kunci: Pelaksanaan, Program, Pelatihan

Abstract: This research aims to investigate the implementation of job training programs at the Training Center (Balai Latihan Kerja/BLK) in the Kayuagung Subdistrict, OKI District, and identify supporting and inhibiting factors. Using a qualitative descriptive approach, the study involved the Head of BLK, BLK Staff, and Training Instructors as informants. Data collection included observation, interviews, and documentation, while data analysis encompassed data reduction, presentation, verification, and conclusion drawing. Data authenticity was ensured through source triangulation and technique triangulation. The research findings indicate that the implementation of the job training program at BLK Kayuagung is relatively effective, characterized by indicators such as coordination, motivation, communication, and direction. Supporting factors include community interest, adequate facilities, and infrastructure, while inhibiting factors involve a shortage of instructors and limited funding.

Keywords: Implementation, Program, Training

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam mendukung keberhasilan program pelatihan kerja (Purnaya, 2016), yang pada gilirannya memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM dan, akhirnya, berpengaruh pada peningkatan kompetensi pencari kerja. Pelatihan diartikan sebagai serangkaian tindakan yang disengaja, dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam jangka waktu tertentu (Armandanto & Edy Swasono, 2021), dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu, guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Sopiah Sopiah, 2018). Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan di tempat kerja, dengan pelatihan menekankan pembentukan dan pengembangan profesionalisme atau kompetensi kerja.

Program pelatihan kerja, sebagai strategi pengembangan SDM, memerlukan evaluasi untuk menilai efektivitasnya (Hartati & Murtafiah, 2022). Evaluasi program pelatihan tidak hanya dilakukan pada akhir pelatihan, melainkan dapat dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pasca-pelatihan (Daud & Mobonggi, 2019; Nugroho, 2019). Evaluasi penting untuk mengidentifikasi kelemahan dan masalah selama pelaksanaan pelatihan, memberikan umpan balik yang berguna dalam perencanaan masa depan (Sitorus & Tania, 2012).

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu program pelatihan yang fokus pada keterampilan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ernawati & Suyantiningih, 2020). Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BLK bertujuan membekali peserta dengan kompetensi kerja agar mampu memasuki pasar kerja atau

mengembangkan usaha mandiri (Purwaningtyas et al., 2022). Upaya ini diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja berkualitas yang dapat bersaing di dunia industri.

Pemberdayaan angkatan kerja melalui BLK menjadi solusi untuk meningkatkan potensi angkatan kerja, terutama bagi mereka dengan tingkat pendidikan rendah (Natika & Devi, 2022). Pendidikan dan pelatihan di BLK merupakan bentuk pendidikan nonformal, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, yang mencakup pendidikan kecakapan hidup, anak usia dini, kepemudaan, pemberdayaan perempuan, keaksaraan, dan lainnya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan di BLK diarahkan pada orientasi pasar kerja, pengembangan kompetensi kerja, tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat, pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, serta penyelenggaraan yang adil dan tidak diskriminatif.

Program pelatihan dan produktivitas kerja di BLK Kayuagung, Kabupaten OKI, memiliki tujuan utama untuk meningkatkan keterampilan SDM dan mengurangi tingkat pengangguran di wilayah tersebut. BLK telah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan, seperti kejuruan, komputer, menjahit, tata kecantikan, las listrik, pertukangan, dan fotografi. Dana untuk program pelatihan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Meskipun BLK telah berusaha menyediakan pelatihan dengan kapasitas yang lebih besar melalui asrama bagi peserta dari luar Kayuagung, peningkatan tingkat pengangguran di Kabupaten OKI, seperti yang terlihat dari data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari tahun 2017 hingga 2022, menunjukkan tantangan yang signifikan. Faktor-faktor seperti kesempatan kerja terbatas juga memengaruhi tingkat pengangguran, dan pelatihan kerja di BLK menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan keterampilan dan menciptakan peluang kerja yang lebih baik. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa kendala terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Kayuagung. Meskipun program telah berjalan maksimal, masalah terjadi pada pengarahan karena kekurangan instruktur yang dapat memberikan pelatihan. Sebagai solusi, BLK mengundang guru dari SMK yang ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan materi pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Kayuagung dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas program, penelitian ini relevan dengan tujuan BLK untuk mengurangi angka pengangguran dan menciptakan tenaga kerja terampil, profesional, dan produktif di Kabupaten OKI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai metode utama untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendetail karakteristik, konteks, dan dinamika pelaksanaan program pelatihan kerja.

Informan penelitian melibatkan Kepala BLK, Staff BLK, dan Instruktur Pelatihan sebagai sumber informasi utama. Kepala BLK memberikan wawasan mengenai aspek kebijakan dan perencanaan, sementara Staff BLK dan Instruktur Pelatihan memberikan perspektif operasional dan pengalaman langsung terkait pelaksanaan program pelatihan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami secara langsung pelaksanaan program pelatihan dan dinamika interaksi antara peserta, instruktur, dan fasilitas (Choiriyah & Riyanto, 2020). Wawancara mendalam dilakukan dengan informan utama untuk mendapatkan pandangan mendalam dan penjelasan terperinci (Abadi et al., 2023). Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah ada, seperti dokumen perencanaan program, evaluasi sebelumnya, dan catatan kegiatan.

Proses analisis data dimulai dengan reduksi data, yakni pengorganisasian, penyederhanaan, dan pengelompokan data. Selanjutnya, data akan disajikan secara naratif dan tematik untuk menggambarkan temuan penelitian. Verifikasi data dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil analisis dari berbagai teknik pengumpulan data. Dengan menerapkan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Kayuagung, Kabupaten OKI, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program yang telah disusun guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan secara sederhana pelaksanaan yaitu berupa penerapan. Adapun yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung kabupaten OKI, peneliti memilih menggunakan 4 indikator dari pelaksanaan yang telah dijelaskan sebagai berikut:

Coordinating (Koordinasi) Program Pelatihan Kerja

Koordinasi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, merupakan suatu bentuk kerjasama yang vital untuk memastikan keselarasan dan kelancaran proses pelaksanaan program tersebut. Dalam kerangka ini, semua anggota organisasi, terutama pemimpin organisasi, terlibat aktif guna mencapai tujuan pelatihan. Definisi koordinasi ini menekankan pentingnya kesadaran dan kesediaan sukarela dari semua pihak yang terlibat dalam lembaga pelatihan tersebut. Faktor-faktor seperti kesadaran dan kesediaan menjadi kunci utama dalam menjalankan proses koordinasi ini, mengharuskan sikap dan perilaku yang positif dari semua anggota organisasi.

Pelaksanaan koordinasi dilakukan secara rutin di ruangan BLK, terutama menjelang pelaksanaan program pelatihan kerja. Rapat ini menjadi wadah interaksi antara kepala BLK, staff BLK, staff Disnaker, instruktur pelatihan, dan bahkan kepala Disnaker. Topik-topik yang dibahas dalam koordinasi mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan rancangan kerja, penetapan tujuan program pelatihan, proses rekrutmen peserta, hingga langkah-langkah setelah selesai pelatihan, seperti membuka usaha mandiri atau bekerja di tempat lain.

Implementasi koordinasi melibatkan partisipasi aktif dari seluruh pihak terkait, termasuk kepala BLK, staff BLK, staff Disnaker, dan instruktur pelatihan. Setiap individu berperan dalam menyampaikan ide, memberikan saran, dan melakukan komunikasi informal guna memastikan kelancaran program pelatihan. Prinsip-prinsip terbuka dan saling menghargai diterapkan dengan sungguh-sungguh dalam proses koordinasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pelaksanaan program pelatihan.

Evaluasi dan umpan balik menjadi bagian integral dari proses koordinasi ini. Evaluasi peserta pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap peserta telah memahami dan menguasai keterampilan yang diajarkan. Umpan balik langsung diberikan kepada peserta untuk membantu mereka mencapai tujuan pelatihan dengan lebih efektif.

Namun, dalam pelaksanaan koordinasi, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Tantangan tersebut mencakup koordinasi dengan instansi terkait dan keberlanjutan koordinasi. Solusinya melibatkan upaya meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait dan optimalisasi penggunaan sumber daya yang ada. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan yang dihadapi, dan solusinya melibatkan upaya mengoptimalkan penggunaan anggaran yang ada dan mencari sumber pendanaan tambahan.

Untuk meningkatkan rekrutmen dan partisipasi peserta, dilakukan upaya promosi dan informasi kepada masyarakat melalui berbagai cara, termasuk pemasaran online. Keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, dilakukan dengan baik. Koordinasi yang efektif melibatkan kerjasama aktif dari seluruh pihak terkait, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan pelatihan. Upaya terus-menerus dilakukan untuk mengatasi tantangan yang muncul, dan hal ini membuktikan komitmen dalam memberikan dampak positif bagi peserta pelatihan dan kemajuan lembaga pelatihan tersebut.

Motivating (Motivasi) Program Pelatihan Kerja

Motivasi, yang diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan tujuan tertentu, memiliki peran krusial dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI. Motivasi ini dianggap sebagai faktor dasar yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang melalui peningkatan kemauan. Pendekatan motivasi dilakukan pada waktu-waktu tertentu, seperti dalam ruang rapat, kelas, atau saat apel pagi sebelum pelaksanaan program pelatihan kerja.

Pentingnya motivasi terletak pada pengaruhnya terhadap semangat kerja seluruh tim yang terlibat dalam program pelatihan. Kepala BLK memainkan peran sentral dalam memberikan motivasi kepada staff BLK, instruktur pelatihan, staff Disnaker, dan bahkan peserta pelatihan. Motivasi yang

diberikan dapat berupa saran, masukan, atau kata-kata bijak yang menginspirasi. Menurut Bapak Kausar, S.H selaku Kepala BLK, motivasi diberikan pada saat-saat strategis seperti rapat atau diskusi untuk memberikan semangat dan kelancaran pelaksanaan program pelatihan.

Begitu juga, hasil wawancara dengan Bapak Ibrahim BR, S.Pd, seorang staff di BLK, mencerminkan pentingnya motivasi dalam membentuk kerjasama antara staff BLK, instruktur pelatihan, dan sebagian staff Disnaker. Keterlibatan dan dukungan kepala BLK sangat diperlukan untuk membentuk kerjasama yang solid di antara mereka. Motivasi juga diarahkan kepada peserta pelatihan, tidak hanya dari kepala BLK tetapi juga dari staff dan instruktur pelatihan. Kata-kata bijak diberikan sebelum dimulainya pelatihan untuk memotivasi peserta agar semangat dan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan mereka dalam mengikuti program pelatihan kerja.

Instruktur pelatihan, seperti Ibu Mariam, memberikan motivasi kepada peserta dengan memberikan saran dan masukan terkait berbagai aspek, termasuk tata cara berpakaian agar seragam dan kompak. Motivasi ini disampaikan baik di awal maupun di akhir pelatihan, menekankan tujuan dari BLK untuk menciptakan peserta yang memiliki keterampilan wirausaha dan mampu membuka usaha sendiri setelah mengikuti program pelatihan kerja. Hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa motivasi diberikan secara lisan melalui berbagai cara, seperti memberikan masukan atau saran, kata-kata bijak, dan apresiasi kepada seluruh tim yang terlibat dalam program pelatihan kerja. Pemberian motivasi ini tidak hanya terfokus pada satu kelompok, melainkan mencakup staff BLK, staff Disnaker, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan.

Dalam rangkaian kegiatan program pelatihan kerja, motivasi menjadi elemen kunci yang memberikan arah dan semangat. Pemberian motivasi pada saat-saat yang strategis seperti rapat, kelas, dan apel pagi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan dampak positif pada kualitas kerja dan semangat belajar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemberian motivasi di BLK Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja.

Communication (Komunikasi) Program Pelatihan Kerja

Komunikasi memegang peranan kunci dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI. Didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan untuk memberi informasi, mengubah pendapat, dan membentuk sikap, komunikasi terjadi baik secara lisan, tulisan, maupun tidak langsung melalui berbagai media. Pentingnya komunikasi terletak pada hubungan timbal balik, dimana kesalahan komunikasi dapat dihindari agar program pelatihan berjalan sesuai rencana.

Kepala BLK, Bapak Kausar, S.H, menekankan pentingnya komunikasi yang berlangsung setiap saat, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui rapat, diskusi, atau bahkan telepon. Komunikasi ini merupakan fondasi untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat, mulai dari staff BLK, staff Disnaker, instruktur pelatihan, hingga peserta pelatihan, memahami perkembangan dan kendala dalam program pelatihan kerja. Menurut beliau, waktu yang tepat untuk berkomunikasi adalah saat rapat atau diskusi untuk memantau perkembangan program pelatihan dan menyelesaikan kendala yang mungkin muncul. Bapak Ibrahim BR, S.Pd, seorang staff di BLK, menjelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan harus menyediakan informasi jelas kepada peserta pelatihan dan harus mampu menempatkan diri dalam berkomunikasi dengan lawan bicara. Komunikasi yang efektif sangat penting agar tidak terjadi kesalahan pemahaman atau miss communication. Dia juga menekankan bahwa tanpa komunikasi, pelaksanaan program pelatihan kerja tidak dapat berjalan, dan komunikasi dengan pihak Disnaker terkait pelaksanaan program pelatihan kerja juga dilakukan secara berkala.

Instruktur pelatihan, seperti diungkapkan oleh Ibu Mariam, menyoroti pentingnya komunikasi langsung dengan para peserta. Di kelas, komunikasi dilakukan untuk memberikan materi pelatihan, memberikan arahan, dan membuka ruang bagi peserta untuk bertanya. Komunikasi yang efektif dalam kelas membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif. Observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepala BLK secara aktif berkomunikasi dengan staff BLK, staff Disnaker, dan instruktur pelatihan, baik secara langsung maupun melalui telepon. Diskusi dan rapat dilakukan untuk memastikan pemahaman yang sama mengenai perkembangan program pelatihan dan untuk menyelesaikan masalah yang mungkin timbul. Dalam rangkaian kegiatan program pelatihan kerja, komunikasi merupakan fondasi yang memastikan setiap elemen terlibat paham dan bergerak seiring rencana. Komunikasi yang berjalan baik membantu dalam mencapai tujuan program

pelatihan kerja, meminimalkan risiko miss communication, dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang efektif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terus-menerus, baik saat rapat, diskusi, atau interaksi langsung, memainkan peran kunci dalam memastikan kelancaran dan kesuksesan program pelatihan kerja di BLK Kecamatan Kayuagung.

Directing (Pengarahan) Program Pelatihan Kerja

Pengarahan memainkan peran kunci dalam keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI. Pengarahan didefinisikan sebagai kegiatan untuk membimbing dan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Proses ini dilakukan oleh kepala BLK kepada staff BLK, staff Disnaker, dan instruktur pelatihan, bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memahami tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan bidang atau keahliannya. Bapak Kausar, S.H, selaku Kepala BLK, menekankan bahwa pengarahan yang dilakukannya bersifat mendalam, melibatkan instruksi konkret kepada staff BLK, staff Disnaker, dan instruktur pelatihan. Ini mencakup informasi mengenai batasan tugas, kewajiban peserta pelatihan dalam mengikuti prosedur BLK, dan pemberian tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Pengarahan ini, menurut beliau, krusial untuk memastikan kesesuaian dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan mencegah pelanggaran aturan.

Bapak Ibrahim BR, S.Pd, seorang staff di BLK, menjelaskan bahwa arahan yang diberikan pada rapat sangat mengacu pada program pelatihan kerja. Misalnya, bagaimana para staff dapat memastikan kehadiran peserta pada waktu yang ditentukan, baik untuk apel pagi maupun kegiatan kelas. Pengarahan ini tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menekankan pentingnya pelatihan sebagai sarana pengembangan keahlian peserta. Instruktur pelatihan, Ibu Mariam, menambahkan bahwa pengarahan diberikan sejak rapat pembukaan program pelatihan hingga berakhirnya kegiatan. Para instruktur memberikan arahan kepada peserta pelatihan, memberikan informasi tentang penggunaan alat dan bahan, serta menjelaskan aturan-aturan yang harus diikuti. Hal ini menjadi penting agar peserta pelatihan tidak hanya mengikuti program, tetapi juga memahami cara mengaplikasikan keterampilan yang mereka pelajari.

Observasi menunjukkan adanya pengarahan yang dilakukan oleh kepala BLK pada briefing, dengan memberikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing tim yang terlibat. Dokumentasi juga memperlihatkan adanya pengarahan kepada peserta pelatihan mengenai aturan-aturan yang berlaku selama program pelatihan kerja. Secara keseluruhan, kepala BLK telah berhasil memberikan pengarahan kepada seluruh tim yang terlibat dalam program pelatihan kerja. Baik staff BLK, staff Disnaker, maupun instruktur pelatihan telah memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang diberikan melalui arahan secara jelas dan konkret. Pengarahan ini bukan hanya sebagai pedoman, tetapi juga sebagai landasan untuk mencapai tujuan program pelatihan kerja dengan efektif.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, terdapat sejumlah faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi pelaksanaan program tersebut. Salah satu faktor pendukung utama adalah tingginya minat masyarakat dalam mengikuti program pelatihan kerja di BLK OKI. Banyaknya program yang ditawarkan, uang saku, dan makan siang harian menjadi daya tarik bagi peserta pelatihan. Kepala BLK menegaskan bahwa minat masyarakat yang meningkat telah memberikan dampak positif terhadap partisipasi dalam program. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai di BLK menjadi faktor pendukung lainnya. Fasilitas seperti ruang kelas, peralatan pelatihan, dan tempat rapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi peserta pelatihan, instruktur, dan staf BLK. Kepala BLK mengakui pentingnya memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program dengan efektif.

Di sisi lain, terdapat sejumlah faktor penghambat pelaksanaan program pelatihan kerja. Kurangnya jumlah instruktur menjadi salah satu kendala utama yang dihadapi. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas penyampaian materi pelatihan dan memberikan perhatian yang cukup kepada setiap peserta. Kepala BLK menyadari perlunya peningkatan jumlah instruktur untuk meningkatkan efektivitas program. Keterbatasan anggaran juga menjadi faktor penghambat yang signifikan. Meskipun BLK berusaha menyediakan fasilitas terbaik, keterbatasan anggaran dapat membatasi pengembangan program dan peningkatan kualitas layanan. Kesulitan dalam berkoordinasi dengan instansi lain, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker), juga merupakan tantangan. Hal

ini dapat mempengaruhi rekrutmen peserta pelatihan dan menghambat kelancaran program. Tingkat partisipasi masyarakat yang fluktuatif menjadi faktor penghambat lainnya. Meskipun terdapat banyak pendaftar, tidak semua peserta pelatihan dapat mengikuti program dengan konsisten, yang dapat memengaruhi perencanaan dan pelaksanaan program secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor ini, BLK dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pelatihan kerja di masa mendatang.

Pembahasan

Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung Kabupaten OKI

Pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, merupakan sebuah upaya nyata dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat setempat. Sebagai lembaga pelatihan kerja yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, BLK Kecamatan Kayuagung memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayahnya. Salah satu aspek yang menjadi landasan pelaksanaan program ini adalah koordinasi yang baik antara berbagai pihak terkait di BLK. Koordinasi merupakan kerjasama yang melibatkan kepala BLK, staf BLK, staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker), serta instruktur pelatihan. Melalui rapat-rapat yang diadakan menjelang pelaksanaan program, para pemangku kepentingan dapat menyelaraskan tujuan, rencana, dan langkah-langkah pelaksanaan program.

Tempat dan waktu koordinasi menjadi faktor penting, biasanya dilakukan di ruangan BLK pada saat rapat atau diskusi yang melibatkan semua pihak terkait. Topik koordinasi mencakup rancangan kerja, tujuan program pelatihan, proses rekrutmen peserta, serta langkah-langkah setelah selesainya pelatihan. Adanya partisipasi aktif dari semua pihak terkait, seperti kepala BLK, staf, dan instruktur pelatihan, menjadi kunci kelancaran pelaksanaan program. Implementasi koordinasi juga melibatkan prinsip terbuka dan saling menghargai. Komunikasi informal antarpihak terlibat sangat diperlukan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program pelatihan. Dengan menjunjung prinsip terbuka dan saling menghargai, tercipta lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memotivasi setiap individu yang terlibat dalam program.

Evaluasi dan umpan balik menjadi bagian integral dari pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan terutama terhadap peserta pelatihan untuk memastikan pemahaman dan penguasaan keterampilan yang diajarkan. Umpan balik diberikan secara langsung kepada peserta untuk membantu mereka meraih tujuan pelatihan. Proses evaluasi ini juga melibatkan partisipasi semua pihak terkait guna memastikan program pelatihan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja juga tidak terhindarkan. Salah satu tantangan utama adalah koordinasi dengan instansi terkait dan menjaga keberlanjutan koordinasi. Upaya terus-menerus dilakukan untuk meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait, dan optimalisasi sumber daya menjadi solusi untuk mengatasi hambatan ini. Selain itu, keterbatasan anggaran menjadi kendala yang perlu diatasi dengan upaya mengoptimalkan penggunaan anggaran yang ada dan mencari sumber pendanaan tambahan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung dan penghambat yang perlu diperhatikan secara mendalam. Dalam hal faktor pendukung, tingginya minat masyarakat menjadi kunci keberhasilan program. Partisipasi yang signifikan dari masyarakat tidak hanya memperoleh keterampilan sesuai bidang pilihan mereka, tetapi juga memotivasi dengan adanya fasilitas seperti uang saku dan makan siang, menjadikan program lebih menarik dan berhasil meningkatkan partisipasi secara keseluruhan. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai di BLK menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan. Fasilitas seperti ruang kelas dan peralatan pelatihan memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi peserta pelatihan dan staf BLK dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Faktor ini tidak hanya meningkatkan efisiensi program, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses pembelajaran.

Sementara itu, terdapat faktor-faktor yang dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Kurangnya jumlah instruktur menjadi kendala utama yang dapat mempengaruhi kualitas penyampaian materi pelatihan dan pelayanan kepada peserta. Peningkatan jumlah instruktur menjadi solusi yang krusial untuk memastikan efektivitas program pelatihan.

Keterbatasan anggaran juga menjadi faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Meskipun BLK berupaya menyediakan fasilitas terbaik, sumber daya terbatas dapat membatasi upaya pengembangan program pelatihan kerja. Oleh karena itu, optimalisasi penggunaan anggaran dan pencarian sumber pendanaan tambahan menjadi langkah strategis untuk mengatasi keterbatasan ini. Selanjutnya, kesulitan koordinasi dengan instansi terkait, terutama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker), menjadi tantangan yang perlu dihadapi. Meskipun koordinasi di internal BLK berjalan baik, kerjasama yang optimal dengan instansi terkait menjadi kunci penting untuk mengatasi hambatan ini, agar program pelatihan kerja dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor terakhir yang menjadi penghambat adalah fluktuasi tingkat partisipasi masyarakat. Meskipun minat awal masyarakat tinggi, partisipasi yang fluktuatif dapat mempengaruhi perencanaan dan pelaksanaan program secara keseluruhan. Diperlukan strategi promosi yang lebih efektif agar dapat menjaga konsistensi partisipasi masyarakat. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, BLK Kecamatan Kayuagung dapat merumuskan langkah-langkah strategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pelatihan kerja di masa mendatang. Diharapkan, upaya ini dapat memastikan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat setempat dan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut.

PENUTUP

Dalam mengambil kesimpulan dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Kayuagung, Kabupaten OKI, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung seperti tingginya minat masyarakat, sarana dan prasarana yang memadai, telah memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan program. Minat masyarakat yang tinggi bukan hanya menciptakan partisipasi yang signifikan, tetapi juga memotivasi peserta pelatihan untuk mengikuti program dengan serius. Fasilitas yang memadai, baik ruang kelas maupun peralatan pelatihan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran dan meningkatkan efisiensi kegiatan sehari-hari. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurangnya jumlah instruktur, keterbatasan anggaran, kesulitan koordinasi dengan instansi terkait, dan fluktuasi tingkat partisipasi masyarakat. Peningkatan jumlah instruktur, optimalisasi penggunaan anggaran, perkuatannya kerjasama dengan instansi terkait, serta pengembangan strategi promosi yang lebih efektif, menjadi langkah strategis untuk mengatasi hambatan tersebut.

Sebagai saran, BLK Kecamatan Kayuagung dapat mempertimbangkan untuk melakukan peningkatan rekrutmen instruktur, mengoptimalkan penggunaan anggaran dengan mencari sumber pendanaan tambahan, memperkuat koordinasi dengan instansi terkait, dan meningkatkan upaya promosi untuk menjaga tingkat partisipasi masyarakat. Selain itu, evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program dan respons dari peserta pelatihan dapat memberikan masukan berharga untuk penyempurnaan ke depannya. Dengan mengatasi faktor penghambat dan mempertahankan faktor pendukung, diharapkan BLK Kecamatan Kayuagung dapat terus berkontribusi secara positif dalam peningkatan keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja lokal, sehingga dapat mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. A. C., Achjar, K. A. H., Ningsi, Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Ayuliamita. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Armandanto, J. N., & Edy Swasono. (2021). *Analisis Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPL Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kediri*. 21(2), 346–354.
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2020). *Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid-19. Sustainability (Switzerland)*, 14(2), 1–4.
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). *Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143–159.
- Ernawati, Y., & Suyantiningsih, S. (2020). *Studi Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Komputer*

- di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bantul. *Epistema*, 1(1), 51–58.
<https://doi.org/10.21831/ep.v1i1.32488>
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. 5(2), 86–102.
- Natika, L., & Devi, R. P. H. (2022). Peran Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 4(2), 86–100. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v4i2.1493>
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Purnaya, G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Purwaningtyas, G. D., Heliastuti, S. B., & Rohman, H. (2022). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Situbondo. *E-Sospol*, 9(4), 310–324. <https://doi.org/10.19184/e-sos.v9i4.14237>
- Sitorus, H. M., & Tania, P. (2012). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Konsep Kirkpatrick & Kirkpatrick: Studi Kasus Di PT. X Bandung. *Simposium Nasional Ke-11 RAPI 2012 "Inovasi Teknologi Industri, Rancangan Dan Rekayasa Teknik Untuk Meningkatkan Daya Saing Global,"* 91–97.
- Sopiah Sopiah, D. (2018). Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru Sman 5 Kediri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 125–136.