

**EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:
Ilmi Wasila
NIM: 204105020047

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
AGUSTUS 2024**

**EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Prodi Ekonomi Syariah



Oleh:
Ilmi Wasila
NIM: 204105020047

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
AGUSTUS 2024**

**EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Prodi Ekonomi Syariah



Oleh:

Ilmi Wasila

NIM: 204105020047



Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M
NIP. 196905231998032001

**EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM
MENCiptAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan Ekonomi Islam

Prodi Ekonomi Syariah

Hari : Selasa

Tanggal : 29 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M.Akun
NIP. 197506052011011002

Luluk Musfiroh, M.Ak
NIP. 198804122019032007

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si (.....)

2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M (.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031001

MOTTO

“Tuntutlah ilmu sejak buaian hingga liang lahat.” (HR. Bukhari).¹

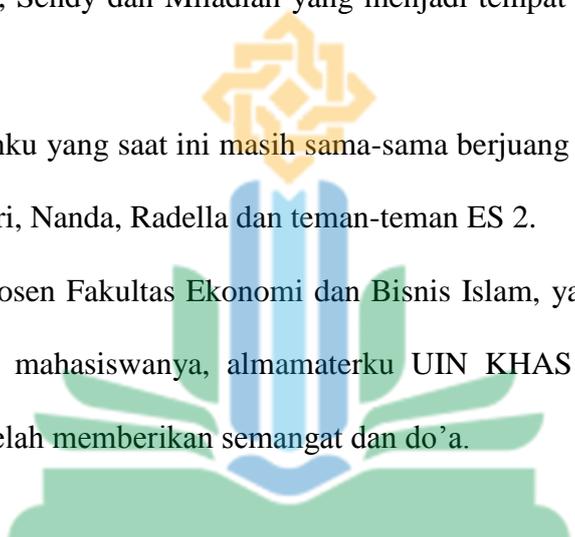


¹M. Ainur Rasyid, *Hadist-hadist Tarbawi* (Yogyakarta: DIVA Press, 2017), 32, https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=M5FEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=info:2AuaQ8GiGMJ:scholar.google.com/&ots=SrKR03BiZK&sig=qA0TtKEnoNbbejSOJKr9wPPXqLg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang besar kehadiran Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Bapak Mintono dan Ibu Rehasi yang selalu mendo'akan dan menyayangi saya.
2. Kedua kakak saya, Latifa dan Imron yang senantiasa merangkul saya.
3. Sahabat saya, Sendy dan Miladiah yang menjadi tempat keluh kesah di segala keadaan.
4. Teman-temanku yang saat ini masih sama-sama berjuang untuk tugas akhirnya, Nikmah, Putri, Nanda, Radella dan teman-teman ES 2.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan ilmu kepada mahasiswanya, almamaterku UIN KHAS Jember serta semua pihak yang telah memberikan semangat dan do'a.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

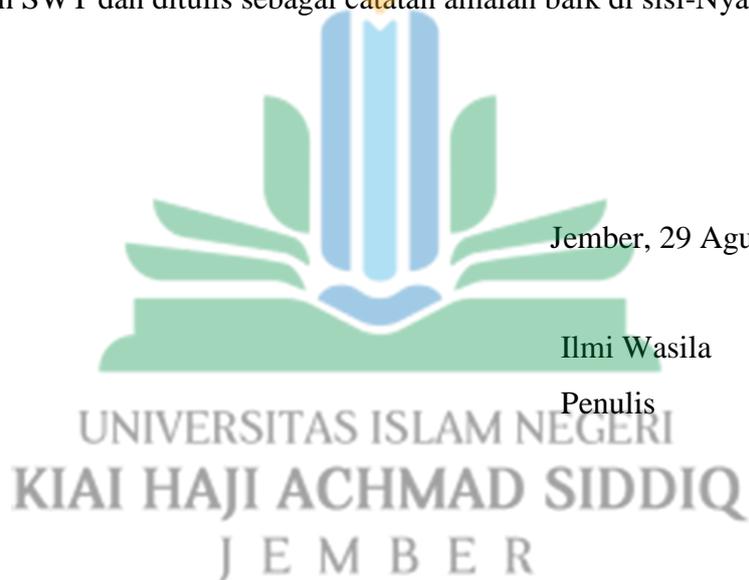
Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana Ekonomi di kampus UIN KH.Acmad Siddiq Jember, dapat terselesaikan dengan lancar.

Sholawat serta salam tidak lupa saya haturkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliah ke zaman terang benderang dan yang kita harapkan syafaatnya di hari kiamat.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H.Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Sofiah, M.E. selaku Kordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Ibu Dr.Hj.Nurul Setianingrum S,E., M.M selaku dosen pembimbing.
5. Bapak Rizky Dwi Antoko, S.Kom selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi.

6. Bapak dan Ibu dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmunya dan memberikan semangat untuk meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
7. Seluruh tim penguji.
8. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini baik secara materil maupun moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan yang tak dapat kami sebutkan satu persatu. Semoga segala amal baik yang telah bapak/ibu dan rekan-rekan berikan kepada penulis mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT dan ditulis sebagai catatan amalan baik di sisi-Nya. Amin.



ABSTRAK

Ilmi Wasila, Nurul Setianingrum, 2024: *Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember*

Kata Kunci: Model Pelatihan, Sumber Daya Manusia, BLK

SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu berupa daya pikir dan daya fisik sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan penggerak pemikiran dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia harus dikembangkan salah satunya dengan cara mengikuti pelatihan kerja untuk memperoleh efektivitas dari pelatihan kerja yang diadakan maka diperlukan metode pelatihan yang tepat.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember? 2) Bagaimana efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan kerja Jember? 3) Apa hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember 2) Efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan kerja Jember 3) Hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penentuan informannya menggunakan teknik purposive. Sedangkan untuk pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisa menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Untuk pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) Model pelatihan yang digunakan di Balai Latihan kerja Jember menggunakan model pelatihan Induktif dan model pelatihan klasik. Sementara metode yang digunakan dalam penyampaian materi menggunakan teknik Presentasi informasi, metode simulasi yang meliputi studi kasus dan *behavior modeling*, dan metode *On-the job training* yang meliputi penugasan *understudy* dan *counseling*. 2) Model pelatihan kerja dalam meningkatkan kreatifitas sumber daya manusia di BLK Jember sudah terbilang efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas, aspek-aspek efektivitas, dan pendekatan untuk mencapai efektivitas yang sudah sesuai dengan teori-teori yang sudah ada. 3) Hasil pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja Jember yaitu dapat menambah skill para siswa, dan dapat meningkatkan kreativitas. Pengukuran kreatifitas tersebut dapat dilihat dari kemampuan siswa dalam membuat suatu produk.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Persetujuan Pembimbing	ii
Pengesahan Tim Penguji	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori.....	23
1. Efektivitas.....	23
2. Model Pelatihan Kerja.....	27

3. Kreativitas Sumber Daya Manusia.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subyek Penelitian	35
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Analisis Data	37
F. Keabsahan Data	40
G. Tahap-Tahap Penelitian	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	42
A. Gambaran Objek Penelitian	42
B. Penyajian Data dan Analisis.....	47
C. Pembahasan Temuan.....	78
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
2.1	Penelitian Terdahulu	21
4.1	Data Peserta Lulus UJK.....	73
4.2	Data Penempatan Kerja.....	75



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
4.1	Struktur Organisasi	46
4.2	Peyampaian materi di kejuruan menjahit.....	51
4.3	Demonstrasi pembuatan pola oleh instruktur di kejuruan menjahit.....	53
4.4	Produk yang dihasilkan berupa baju.....	61



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan tersebut terdiri dari daya pikir dan daya fisik. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang bisa menentukan suatu organisasi dapat berkembang. Karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.²

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah swt yang paling sempurna jika dibandingkan dengan makhluk yang lainnya. Manusia diciptakan memiliki akal. Dengan akal manusia dapat berfikir sehingga memperoleh pengetahuan. Manusia juga mempunyai potensi yang dapat dikembangkan sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain.³ Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk

²Eri susan (2019), Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen pendidikan islam*. 9(2)

³Yoman, M., Pratiknjo, M. H., & Tasik, F. (2016). Kualitas sumber daya aparatur dalam mencapai tujuan pembangunan di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).

meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.⁴

Peningkatan sumber daya manusia di dalam Islam sangat ditekankan. Menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, mencari ilmu wajib sepanjang hayat.⁵ Artinya kewajiban manusia mencari ilmu dimulai saat manusia ditiupkan ruh sampai dicabutnya ruh. Sehingga mencari ilmu tidak ada kata libur. Oleh karena itu mencari ilmu tidak kenal usia.

Sumber daya manusia juga disebut sebagai aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas serta kinerja atau kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.⁶ Pelatihan sumber daya manusia dilaksanakan untuk memperoleh SDM yang berkualitas, memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap yang baik sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Salah satu upaya pemerintah dalam mencetak kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi masalah ketenagakerjaan,

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta : PT RINEKA CIPTA, 1998), 02.

⁵ Darani, N. P. (2021). Kewajiban Menuntut Ilmu dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Riset Agama*, 1(1), 133-144.

⁶ Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Journal of economic sharia law and business studies*, 3(1), 67-81.

dengan berkurangnya masalah ketenagakerjaan akan mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik.⁷

Pelatihan (*Training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.⁸

BLK merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. BLK mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan Tenaga Kerja yang berkualitas dan berkompotensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. BLK juga merupakan sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta, mengembangkan, keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui balai latihan kerja menjadi salah satu solusi yang dapat meningkatkan kualitas tenaga

⁷ Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, (BPFE: Yogyakarta, 2007), h. 101.

⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang, UIN- Malang Press, 2009), 232.

kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai latihan kerja di harapkan mampu mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kejuruan yang ada.

Balai Latihan kerja (BLK) juga termasuk dalam pendidikan ekonomi kreatif. Hal tersebut bisa dilihat dari program-program pelatihan yang ada, seperti membatik, bordir, menjahit dan lain sebagainya. Oleh karena itu pemerintah mendukung program pelatihan yang diadakan di BLK untuk menjadi pusat peningkatan masyarakat berdasarkan kebutuhan lokal, potensi SDA serta memacu pertumbuhan ekonomi kreatif. pendidikan ekonomi kreatif menjadi salah satu kunci dalam menciptakan generasi muda yang kreatif dan inovatif serta mampu mengembangkan industri kreatif yang produktif dan berdaya saing.⁹

Kemajuan atau perkembangan teknologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelatihan. Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak terhadap identifikasi kebutuhan pelatihan, tetapi juga terhadap pemilihan model atau metode yang tepat. Pemilihan model atau metode pelatihan yang tidak tepat, dapat mengurangi atau menghilangkan efektivitas pelatihan. Balai latihan kerja (BLK) dituntut untuk menyesuaikan program pelatihan dengan membuka sub kejuruan baru atau menghapus sub kejuruan yang di nilai tidak efektif sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta tenaga

⁹ Masrurroh, N., & Suprianik, S. (2023). Peran Pemerintah dalam Pengembangan Potensi Desa melalui Pendidikan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pendidikan Global*, 1 (2), 73-85.

kerja yang diinginkan oleh pasar kerja. Oleh karena itu, BLK sebagai pengelola program, haruslah menggunakan model atau metode yang cocok digunakan di dalam pelatihan. Kendati pelatihan diharapkan mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas individu.

BLK Jember yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No.203, Muktisari, Tegal Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur merupakan unit pelaksana program pemerintah untuk melatih keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. BLK Jember mempunyai beberapa jenis dan program pelatihan:

- 1) Program swadana, yang merupakan program pelatihan dengan biaya sendiri.
- 2) Program reguler, yang merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh dana APBD/APBN. Pelatihan reguler merupakan pelatihan yang diberikan kepada siswa yang telah lulus seleksi. Setiap paket pelatihan di masing-masing jurusan hanya terdiri dari 16 siswa. Pelatihan reguler dibimbing oleh instruktur profesional dan fasilitas alat pelatihan yang dimiliki UPT Balai Latihan Kerja. Program Pelatihan reguler terdiri dari 2 jenis pelatihan yaitu pelatihan institusional dan pelatihan non institusional. Pelatihan Institusional adalah jenis pelatihan yang dilaksanakan di dalam UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada. Pelatihan Non Institusional adalah jenis latihan yang dilaksanakan diluar UPT Balai Latihan Kerja Jember dengan melibatkan pihak lain untuk menyediakan tempat latihan dan peserta latihan,

sedangkan peralatan disediakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Jember dalam rangka usaha memperlancar kegiatan pelatihan.

- 3) Program kerja sama yang merupakan program pelatihan keterampilan atas permintaan perusahaan, instansi, lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta atau perorangan, seluruh biaya pelatihan dibebankan kepada lembaga tersebut. Jenis pelatihan yang diinginkan sesuai dengan permintaan namun sesuai dengan standar kompetensi. UPT Balai Latihan Kerja sebagai penyedia instruktur, program dan fasilitas pelatihan.¹⁰

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember” dikarenakan BLK Jember, merupakan unit pelatihan kerja yang memiliki tugas untuk melatih calon tenaga kerja, agar dapat terjun langsung di dunia kerja sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang di atas maka penelitian mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas Sumber daya manusia di BLK Jember?
2. Apa hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember?

¹⁰ “Profil BLK,” BLKJember. Accessed Desember 22, 2023. <http://blkjember.com/>

3. Bagaimana efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai ialah:

1. Untuk mengetahui model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas Sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.
2. Untuk mengetahui hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.
3. Untuk mengetahui efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, maka diharapkan hasil penelitian yang dilakukan ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan bagi diri sendiri dan juga bagi pembaca tentang efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia oleh Balai Latihan Kerja Jember.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan media untuk merubah wawasan dan khasanah keilmuan bagi peneliti tentang bagaimana menulis karya ilmiah yang baik, guna sebagai bekal mengadakan penelitian dan

penulisan karya ilmiah selanjutnya serta memberikan wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan peningkatan kreativitas sumber daya manusia.

- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pembaca secara umum terkait Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Oleh Balai Latihan Kerja Jember.

E. Definisi Istilah

1. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective*, yang berarti berhasil, sesuatu yang berhasil dilakukan. Konsep efektivitas adalah konsep luas yang mencakup beberapa faktor internal dan eksternal organisasi. Efektivitas adalah hubungan antara usaha yang dikeluarkan dan mencapai tujuan. Semakin besar produksi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapainya. Dengan demikian, efektivitas mengacu pada hubungan antara keluaran atau hasil yang dicapai atau yang benar-benar dicapai antara tujuan atau hasil yang ditetapkan atau diharapkan dalam rencana. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan memenuhi tujuan yang diharapkan. Efektivitas umumnya dilihat sebagai tingkat pencapaian

tujuan fungsional dan operasional. Pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹

2. Model Pelatihan Kerja

Model pelatihan merupakan bagian dari desain instruksional, yang merupakan bagian dari proses pembuatan materi instruksi untuk kebutuhan pelatihan yang berbeda.¹² Model pelatihan kerja bisa juga di sebut dengan perencanaan yang dilakukan oleh pelatih atau instruktur untuk menyampaikan materi-materi yang akan diberikan terhadap siswa.

3. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan suatu hal baru, cara-cara baru, model baru, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal-hal baru itu tidak selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya bisa saja telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya.¹³ Setiap manusia memiliki kreativitas yang ada pada dirinya. Tergantung bagaimana manusia tersebut mengasah potensi yang dimiliki agar tumbuh menjadi kreativitas.

¹¹”Teori Efektivitas: Definisi, Faktor, dan Aspek Pemicunya”, Fiska <https://www.gramedia.com/literasi/teori-efektivitas/>

¹² Syafrida Hafni Sahir et al., Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM (Yayasan Kita Menulis, 2021)

¹³ Portal Spada Universitas sebelas Maret “ Teori Kreativitas Torrance,” Psikologi seni 2021. <https://spada.uns.ac.id/mod/assign/view.php?id=163656>

4. Sumber Daya Manusia

SDM atau Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.¹⁴

5. Balai Latihan Kerja Jember

BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri, maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.¹⁵ BLK memiliki tanggung jawab melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tugas pokok BLK yaitu melaksanakan pelatihan bagi Tenaga Kerja dalam

¹⁴ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Medan Area “Pengertian sumber Daya manusia Dan Peranannya Pada Organisasi,” 3 November 2021. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://manajemen.um.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/&ved=2ahUKEwiUotqFmeaCAxXn4zgGHc6-BVcQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3z_uxSP_zMBdATeCz_O0RO

¹⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Undang-undang nomor 8 tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, Pasal 1 ayat (1)

berbagai kejuruan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.¹⁶

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari beberapa bab, dan setiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab, hal ini merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh, oleh karena itu kami akan deskripsikan secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan.

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berusaha memberi gambaran secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan sekaligus memberikan rambu-rambu untuk masuk pada bab-bab berikutnya. Bab ini dimulai dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang kajian terdahulu dan kerangka teoritik yang berusaha menyajikan landasan dan teori tentang Model pelatihan kerja dalam peningkatan kreativitas sumber daya manusia.

Bab ketiga berisi metode penelitian. Dalam bab ini dibahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat berisi mengenai gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data, serta membahas temuan. Bagian ini adalah pemaparan data

¹⁶ Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Bab 5 pasal 13

yang diperoleh dilapangan dan juga menarik kesimpulannya dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab kelima berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan ini berisi berbagai temuan hasil analisa dari bab-bab sebelumnya, sedangkan saran-saran merupakan tindak lanjut bab bersifat konstruktif.

Selanjutnya skripsi ini diakhiri dengan daftar pustaka beberapa lampiran-lampiran sebagai pendukung pemenuhan kelengkapan data skripsi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya). Langkah ini, akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹⁷ Diantaranya adalah:

1. Muhammad Azhar (2023): Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sambas.¹⁸

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil yang didapatkan tentang Efektivitas Peran BLK di Kabupaten Sambas menurut hasil yang peneliti dapatkan. Tidak semua pelatihan yang ada di kantor BLK Kabupaten Sambas itu efektif ada juga pelatihan yang belum efektif. Salah satu peran BLK yang belum efektif yaitu memberikan keterampilan untuk melakukan kerja sendiri atau berwirausaha. Ke dua yaitu Upaya untuk memberikan akses mendapatkan pekerjaan terutama yang fresh graduate, sebenarnya pada peran yang satu ini bukan tidak efektif

¹⁷Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember (Jember: IAIN Jember Press,2020), 46.

¹⁸ Azhar, M. (2023). Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sambas. *Sosiosaintika*, 1(2), 51-62.

akan tetapi belum terealisasi, karena memiliki kendala yaitu terbatasnya Lowongan Pekerjaan.

2. Anifah Widya Indartha dkk (2023): Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang.¹⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pemalang telah disusun dengan sistematis dan menerapkan aspek-aspek penting dalam pelatihan yang berbasis kompetensi melalui beberapa tahapan, mulai dari analisis kebutuhan hingga transfer of training. Pelatihan dilakukan melalui metode *Off the Job Training* dan *On the Job Training* (OJT) oleh instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Sumber daya pelatihan seperti sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia telah disiapkan dengan baik. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui proses yang terstruktur, dengan tahap pra-pelatihan, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Evaluasi pelatihan dilakukan untuk memastikan hasil yang optimal, dan transfer of training dilakukan melalui OJT atau magang. Peserta dinilai melalui penilaian perilaku/sikap kerja dan kemampuan teknik, serta dapat mengikuti uji kompetensi.

3. Wiwin Herwina dkk (2023): Efektivitas pelatihan menjahit dalam program mobile training unit pada BLK Tasikmalaya.²⁰

¹⁹ Indartha, A. W., Malik, A., & Siswanto, Y. (2023). Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang. *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1), 70-86.

²⁰ Herwina, W., Taqiyah, N., & Simanungkalit, A. R. (2023). Efektivitas pelatihan menjahit dalam program mobile training unit pada BLK Tasikmalaya. *Abdimas Siliwangi*, 6(1), 250-259.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan menjahit pada program “*Mobile Training Unit*” di desa Arjasari Kabupaten Tasikmalaya yang di laksanakan oleh Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya memberikan dampak efektivitas yang baik terhadap peserta didik yang mana para peserta didik mampu menguasai materi baik itu berupa praktik maupun berupa teori yang telah disampaikan oleh instruktur. Dengan adanya program pelatihan menjahit ini, dapat membantu warga-warga desa Arjasari dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan peluang usaha yang dapat meminimalisir tingkat pengangguran di kabupaten Tasikmalaya. Adanya pengawasan dan arahan langsung terbukti mampu mengefektifkan pembelajaran dalam pelatihan menjahit yang diadakan pada desa Arjasari Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa untuk mengetahui pencapaian hasil belajar peserta pelatihan, instruktur selalu melakukan penilaian dan pengawasan secara mendetail.

4. Ayi Najmul Hidayat, Nana Ismelani (2022): Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.²¹

Hasil penelitian Peran BLK Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja sudah cukup efektif, hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah alumni BLK Kabupaten Purwakarta yang telah diterima bekerja di perusahaan karena kondisi Purwakarta dengan banyaknya industri maupun berwirausaha sendiri sesuai bidangnya

²¹Hidayat, A. N., & Ismelani, N. (2022). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 1(4), 181-190.

masing - masing, bahwa dari empat peran BLK Kabupaten Purwakarta semuanya sudah mencapai target walaupun ada beberapa kekurangan dalam hal pengadaan instruktur.

5. Ivan Lilin Suryono dkk (2022): Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja.²²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas berperan secara efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini disimpulkan berdasarkan 4 (empat) aspek penelitian diantaranya aspek manajemen BLKK, aspek tata kelola, aspek evaluasi dan aspek modal sosial. Dari aspek manajemen dapat disimpulkan bahwa BLKK telah memiliki struktur organisasi yang telah berjalan dengan tetap melibatkan pemerintah setempat untuk mengatasi masalah perizinan. Dari aspek tata kelola, peningkatan jumlah 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.

6. Adie Bangga (2022): Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan

²²Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Maryani, M., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 88-104

Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten).²³

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) BBPVP Serang dalam melaksanakan proses pelatihan telah memenuhi fungsi manajemen/sistem pelatihan sesuai Permenakertrans No. 8 Tahun 2014, (2) Faktor-faktor yang menyebabkan BBPVP Serang belum optimal: Pelatihan BBPVP Serang dengan kebutuhan industri, Masukan dari peserta pelatihan yang latar belakang pendidikan dan umurnya heterogen, serta faktor kepribadian mahasiswa terutama dari masyarakat lokal yang memiliki minat dan motivasi kerja yang rendah; (3) Upaya BBPVP Serang mengatasi kendala yaitu Sinergi BBPVP Serang dengan pengguna alumni, program OJT yang lebih optimal, dan sertifikasi kompetensi mahasiswa; (4) Peningkatan kompetensi peserta didik terbukti berimplikasi pada pembentukan ketahanan pribadi peserta didik, dengan indikator peserta didik mempunyai kompetensi (hardskills & softskills), sertifikasi kompetensi kerja, mempunyai pekerjaan tetap dan mempunyai penghasilan tetap.

7. Khofifatul Aulia (2022): Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja

²³Bangga, A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3).

Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak).²⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD BLK Kabupaten Demak dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan dengan keterampilan yang dimiliki berupa keterampilan dasar, keahlian teknik, keahlian interpersonal serta cara menyelesaikan masalah. Begitu pula pada peningkatan produktivitas peserta pelatihan, semakin meningkat yaitu mampu membuat produk pakaian berupa baju, rok, celana dan gamis. Yang kemudian dapat digunakan untuk berwirausaha ataupun sebagai bekal keterampilan untuk bekerja. Selain itu dalam proses pelatihan pada BLK sudah menerapkan prinsi-prinsip ekonomi Islam yaitu kafa'ah, himmatul-amal dan amanah.

8. Indri Dora Wati (2021): Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung).²⁵

Dari hasil analisis penelitian ini, dapat diketahui bahwa (1) peran pelatihan kerja yang diadakan UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung dalam merencanakan peningkatan sumber daya manusia antara lain, dengan melakukan *Training Need Analysis* atau survei ke perusahaan lain, juga dengan melakukan bagi pelatihan instruktur untuk menambah

²⁴Khoffatul Aulia “ Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktifitas Guna Peningkatan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2022)

²⁵ Indri Dora Wati “ Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung)” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, Tulungagung 2021)

kemampuan instruktur dengan kegiatan BIMTEK, serta memperhatikan peralatan yang digunakan untuk kegiatan pelatihan. (2) Dengan pelatihan kerja tersebut dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membantu para pencari kerja dan kemiskinan untuk mengasah keterampilan mereka. Hal ini dilakukan agar mereka dapat bekerja dengan layak yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. (3) Pengembangan yang dilakukan dengan membuka beberapa jurusan yang sesuai dengan minat calon peserta. Hal ini dilakukan agar seseorang mempunyai kemampuan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar lebih berkualitas, sehingga dapat meningkatkan ekonomi mereka dengan baik dan layak.

9. Fadilah (2021): Peran Balai Latihan Kerja Blk Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Hulu Sungai Utara.²⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran BLK Amuntai dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia/tenaga kerja sudah berjalan cukup efektif, hal ini terlihat pada tabel 4.7 dimana pada tahun 2019-2021 jumlah yang terdaftar sebanyak 881 orang yang lulus sertifikasi pelatihan ujian berjumlah 455 bagi peserta yang lulus ujian akan diberikan sertifikat dari blk untuk memudahkannya dalam mencari pekerjaan, tentunya sertifikat ini sangat bermanfaat karena menunjukkan bahwa orang tersebut

²⁶Fadilah.F “Peran Balai Latihan Kerja(BLK) Dalam Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Guna Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara” (Skripsi STIE Indonesia, Banjarmasin 2021)

mempunyai keterampilan. Program BLK dalam Mengurangi Pengangguran sudah cukup efektif membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran, terlihat diabel 4.7 pada tahun 2020 dari 96 yang lulus dari blk tersebut 52 orang sudah bekerja. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran Balai Latihan Kerja Amuntai dalam mengurangi pengangguran perlu dilakukan peningkatan sumber daya manusia, di UPT BLK Amuntai melakukan beberapa tahapan dalam seleksi peserta yaitu tes tertulis dan wawancara. Memberikan pelatihan gratis, Memberikan pelatihan berbasis kompetensi. Metode pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kurikulum pelatihan yaitu lebih banyak jam pelajaran praktik dibandingkan teori. Biaya pelatihan yang bersumber dari APBN dan APBD telah berjalan dengan melihat pelatihan vokasi yang diselenggarakan setiap tahunnya. Kualitas instruktur dengan pelatihan yang tersedia sesuai dengan latar belakang pendidikan formalnya yang tentunya berkualitas, terverifikasi dan berpengalaman.

10. Annisa Wahyu Rosena dkk (2021): Faktor-Faktor yang Memengaruhi Hasil Belajar Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Singosari Malang.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa faktor kesehatan, motivasi, keluarga dan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar peserta pelatihan, sedangkan faktor intelegensi, bakat, minat dan lembaga tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan faktor-faktor tersebut berpengaruh

signifikan terhadap hasil belajar peserta pelatihan dengan besaran kontribusi 36,7 persen. Hasil belajar peserta pelatihan memperlihatkan nilai yang bervariasi dengan nilai terendah 81,04 dan tertinggi 89,09 dengan mayoritas peserta memperoleh predikat baik sekali.

Pada bagian ini peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan dan letak persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Dalam hal ini agar lebih mudah dipahami, maka dengan ini peneliti menyajikan dalam bentuk tabel yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Azhar (2023). Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sambas. Sosiosaintika.	Membahas Tentang Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK).	Variable yang digunakan yaitu peningkatan kreativitas Sumber Daya Manusia.
2	Anifah Widya Indartha dkk (2023). Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pematang.	Membahas tentang pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja	Variabel yang digunakan yaitu peningkatan kreativitas sumber daya manusia.
3	Wiwin Herwina dkk (2023). Efektivitas pelatihan menjahit dalam program mobile training unit pada BLK Tasikmalaya.	Membahas tentang efektivitas pelatihan di Balai Latihan Kerja	Variabel yang digunakan yaitu peningkatan kreativitas sumber daya manusia.
4	Ivan Lilin Suryono dkk (2022) Efektivitas Balai	Membahas Tentang Program pelatihan	Variable yang digunakan yaitu

	Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja.	Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja.	peningkatan Kreatifitas.
5	Ayi Najmul Hidayat, Nana Ismelani (2022). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.	Membahas Tentang Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja.	Variable yang digunakan yaitu efektivitas model pelatihan
6	Khofifatul Aulia (2022). Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Peningkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak)	Membahas Tentang Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja.	Variable yang digunakan yaitu peningkatan Kreatifitas.
7	Adie Bangga (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten).	Membahas Tentang Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja.	Variable yang digunakan yaitu peningkatan Kreatifitas.
8	Fadilah (2021). Peran Balai Latihan Kerja Blk Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Hulu Sungai Utara	Membahas Tentang Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja dan Sumber Daya Manusia.	Variable yang di gunakan yaitu peningkatan kreativitas.
9	Indri Dora Wati (2021) . Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Mannusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung)	Membahas Tentang Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja dan Sumber Daya Manusia.	Variable yang digunakan yaitu peningkatan kreativitas.
10	Annisa Wahyu Rosena dkk	Membahas Tentang	Variable yang

	(2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Hasil Belajar Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Singosari Malang.	Program pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai latihan Kerja	digunakan yaitu peningkatan kreativitas.
--	---	--	--

Sumber: Data diolah

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas sebagai referensi penelitian, hal ini menarik dari penelitian yang dilakukan peneliti yakni mendeskripsikan secara rinci tentang efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan penelitian yang lain membahas tentang peran balai latihan kerja dalam mengadakan pelatihan dengan latar belakang permasalahan yang berbeda-beda.

B. Kajian Teori

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.²⁷ Efektivitas adalah taraf sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya.²⁸ Dalam kajian ilmu manajemen disebutkan bahwa, efektivitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan suatu kegiatan atau program. Hal ini dapat disimak dari pendapat salah seorang pakar manajemen

²⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 129

²⁸ Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologis* (Jakarta: CV Rajawali, 1985), 163

yang berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan.²⁹

Efektivitas adalah bagaimana suatu lembaga berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas berhubungan dengan terlaksananya semua tugas-tugas pokok atau pencapaian tujuan atau ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari anggota.³⁰

b. Indikator Efektivitas

Ukuran program yang efektif dibagi menjadi beberapa indikator yaitu:³¹

- 1) Penyediaan sarana dan prasarana.
- 2) Efektivitas Tujuan Program.
- 3) Efektivitas individu dalam implementasi kebijakan program.
- 4) Efisiensi unit kerja dalam implementasi kebijakan program.
- 5) Efisiensi Operasi Program.
- 6) Kejelasan tujuan program.
- 7) Memperjelas strategi untuk mencapai tujuan program.
- 8) Desain Kebijakan Program yang Kuat.
- 9) Pemrograman yang benar.

²⁹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1989), 169.

³⁰ E. Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Edisi 1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014)

³¹ Suryadi Prawisentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPEE, 2008) 27

c. Aspek-aspek Efektivitas

Aspek efektivitas harus dicapai dalam kegiatan. Mengacu pada pengertian efisiensi di atas, maka beberapa aspek tersebut adalah:³²

a) Aspek Regulasi/Temporer

Regulasi dibuat untuk menjaga kelangsungan operasi yang dimaksud. Peraturan atau perintah harus dilaksanakan agar tindakan tersebut dianggap efektif.

b) Aspek Tugas/Tugas Kerja

Individu atau organisasi dapat dikatakan efektif apabila dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, setiap orang dalam organisasi harus mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhinya.

c) Aspek Rencana/Program

Suatu kegiatan dapat dikatakan efektif jika memiliki rencana yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai. Tanpa rencana atau program, tujuan tidak mungkin tercapai.

d) Aspek tujuan/kondisi ideal

Kondisi atau tujuan ideal adalah tujuan yang dicapai melalui tindakan yang berorientasi pada hasil dan proses yang direncanakan.

³² Stephen P Robbin, Teori Organisasi, (Jakarta: Arcan, 1994), 58.

d. Pendekatan Untuk Mencapai Efektivitas

Pengukuran efektivitas dilakukan dengan beberapa pendekatan antara lain:³³

a) Pendekatan sasaran (*goal approach*)

Pendekatan ini memusatkan perhatiannya dalam mengukur efektivitas pada aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tingkatan output yang direncanakan. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*operative goal*) bukan berdasarkan sasaran resmi (*official goal*). Beberapa sasaran yang dianggap penting dalam kinerja suatu organisasi adalah efektivitas, efisiensi, produktivitas, keuntungan, pengembangan, stabilitas dan kepemimpinan.

b) Pendekatan sumber (*system resource approach*)

Pendekatan ini mengukur efektivitas dari sisi input, yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi publik dalam mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan. Indikator yang dipergunakan dalam pendekatan ini adalah kemampuan memanfaatkan lingkungan, kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat, Kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh,

³³ Dimianus Ding, "Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan". Jurnal Ilmu Pemerintah, Vol. 02 No. 02 (Februari 2014), 8-10.

kemampuan memelihara kegiatan organisasi dan kemampuan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri dengan lingkungan.

c) Pendekatan proses (*process approach*)

Pendekatan ini menekankan pada aspek internal organisasi publik, yaitu dengan melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. Indikator yang digunakan adalah prosedur pelayanan, sarana dan prasarana, semangat kerjasama dan loyalitas kelompok kerja.

2. Model Pelatihan Kerja

a. Pengertian Model Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan dan pengembangan itu sendiri merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.³⁴

Metode pelatihan atau model pelatihan merupakan cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Metode pelatihan yang tepat akan membantu para peserta pelatihan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baru.³⁵

³⁴ Wibowo, Manajemen Kinerja (Depok: Rajawali Pers, 2017) 370.

³⁵ Gouzali Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)189.

b. Model Pelatihan

Terdapat beberapa model-model pelatihan kerja, diantaranya ialah:³⁶

1) Model Induktif

Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuhan teras (*felt needs*) atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan identifikasinya pun harus dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan itu sendiri.

2) Model Deduktif

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum dan sasaran yang luas. Dalam menetapkan kebutuhan pelatihan, dipilih peserta dengan karakteristik yang sama dan dilakukan pengajuan pertimbangan kepada seluruh peserta. Hasil identifikasi digunakan dalam menyusun materi pelatihan yang bersifat menyeluruh. Pelatihan jenis ini melihat latar belakang pendidikan, usia dan jabatan. Kemudian dikembangkan ke proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih khusus.

3) Model Klasik

Ditujukan untuk menyesuaikan bahan belajar sesuai kurikulum dengan kebutuhan yang dirasakan peserta pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara terbuka kepada

³⁶ Syarifah Hafni Sahir et al., Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023),18-22.

peserta pelatihan yang sudah ada dikelas. Pelatih mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari. Tujuannya untuk mendekatkan kemampuan yang ada dengan kemampuan yang akan dipelajari, sehingga tidak ada kesenjangan pada peserta dalam mempelajari bahan yang baru.

Metode pelatihan dikelompokkan dalam tiga cara, diantaranya ialah:³⁷

a) Teknik Presentasi Informasi

Teknik ini merujuk pada metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah, diskusi, pembelajaran jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet, *intelligent tutoring*, dan perkembangan organisasi.

b) Metode Simulasi

Metode simulasi dibagi menjadi beberapa jenis:³⁸

a. Metode Studi Kasus

Metode ini membantu para peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita mengenai orang dalam organisasi yang menghadapi masalah atau keputusan.

³⁷ Kaswan, pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM (Bandung: Alfabeta, 2016) 180-207

³⁸ Kaswan, 180-207

b. Bermain Peran

Merupakan persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi (seperti kasus) dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang.

c. *Behavior Modeling*

Merupakan tindakan mempelajari dengan cara mengamati dan meniru tindakan orang lain ketika mereka membawa pada hasil yang dikehendaki.

d. Permainan Bisnis dan Simulasi

Dimaksudkan untuk mengembangkan atau memperhalus keterampilan dan memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

e. Teknik *In-Basket*

Digunakan untuk melatih kandidat manajerial dengan meminta mereka bertindak atas dasar aneka memo, laporan, dan surat menyurat lain secara khusus ditemukan dalam keranjang manajer.

c) Metode *On-the Job Training*

Metode ini dibagi beberapa jenis:³⁹

³⁹ Kaswan, pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM (Bandung: Alfabeta,2016) 180-207

a. Program Orientasi

Program orientasi merupakan usaha mengirimkan pesan yang jelas dan menyediakan informasi yang akurat tentang budaya organisasi, pekerjaan dan harapan.

b. Magang

Magang melibatkan belajar dari karyawan atau pra karyawan yang lebih berpengalaman. Peserta pelatihan akan mendapatkan bimbingan umum atau langsung mengerjakan pekerjaannya.

c. Rotasi Pekerjaan

Merupakan pemberian serangkaian tugas kepada karyawan di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi. Rotasi pekerjaan merupakan cara yang baik untuk memperkenalkan keragaman dalam karir karyawan dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru memahami lebih baik fungsi-fungsi organisasi yang berbeda.

d. Penugasan *Understudy*

Bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.

e. *Counseling*

Konseling merupakan diskusi/pembahasan masalah dengan pekerja dengan tujuan umum membantu karyawan mengatasi masalah.

f. Pembinaan

Pembinaan adalah hubungan kemitraan antara pembina dan karyawan. Proses pembinaan memusatkan pada pembelajaran berkesinambungan, pertumbuhan, dan perubahan yang membawa hasil dalam pembangunan keterpenuhan kebutuhan sumber daya internal seseorang.

3. Kreativitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kreativitas

Kreativitas dapat dilihat dalam empat aspek:⁴⁰

- 1) Kreativitas dimaknai sebagai sebuah kekuatan atau energi (*Power*) yang ada dalam diri individu. Energi ini menjadi daya dorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara atau mendapatkan hasil yang terbaik.
- 2) Kreativitas dimaknai sebagai sebuah proses. Kreativitas adalah proses mengelola informasi, melakukan sesuatu atau membuat sesuatu.
- 3) Kreativitas adalah sebuah produk. Penilaian orang lain, terhadap kreativitas seseorang, akan dikaitkan dengan produknya.

⁴⁰ Momon Sudarma, Mengembangkan Keterampilan berpikir Kreatif (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) 17-20

4) Kreativitas dimaknai sebagai person. Kreativitas dimaknakan pada individunya. Kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta/berkreasi. Kreativitas terdiri dari dua unsur yaitu kefasihan dan keluwesan. Kefasihan ditunjukkan oleh kemampuan menghasilkan sejumlah besar gagasan pemecahan masalah secara lancar dan cepat. Sedangkan keluwesan mengacu pada kemampuan untuk menemukan gagasan yang berbeda-beda dan luar biasa untuk memecakan suatu masalah.⁴¹

Bentuk-bentuk kreativitas lahir dalam tiga bentuk, yaitu:⁴²

- a) Kreativitas lahir dalam bentuk kombinasi. Orang kreatif adalah mengombinasikan bahan-bahan dasar yang sudah ada, baik itu ide, gagasan atau produk, sehingga kemudian melahirkan hal yang baru (*novelty*).
- b) Kreativitas lahir dalam bentuk eksplorasi. Bentuk ini, berupaya melahirkan sesuatu yang baru, dari sesuatu yang belum tampak sebelumnya.
- c) Transformal. Yaitu mengubah dari gagasan kepada sebuah tindakan praktis, atau dari kultur pada struktur, dari struktur pada kultur, dari satu fase pada satu fase lainnya.

⁴¹ Robert W. Olson, Seni Berpikir Kreatif, terj. Alfonsus Samosir (Jakarta: Erlangga, 1992)

⁴² Robert W. Olson, 25-27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan ini merupakan pendekatan yang dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu objek. Peneliti menjadi instrumen utama dalam suatu penelitian kualitatif. Kemudian hasil penelitian dijelaskan dalam bukkata-kata yang diperoleh melalui data valid. Sebab penelitian kualitatif lebih menekankan generalisasi, yang datanya tidak dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik.⁴³

Jenis penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Sifat penelitian ini independen, yaitu tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variable yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau bidang tertentu.⁴⁴

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, dan sebagainya) dan unit analisis.⁴⁵

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Jember Jl. Basuki Rahmat No.203, Muktisari, Tegal Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Pemilihan lokasi Tersebut Karena:

⁴³I Made Laut Metha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta, Quadrant,2020)

⁴⁴ I Made Laut Metha Jaya, 126.

⁴⁵ Tim Penyusun, pedoman Penulisan, 47

1. Merupakan Instansi yang dikelola oleh dinas ketenagakerjaan untuk mengadakan pelatihan tenaga kerja
2. Prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini menggunakan teknik *Purposive*. Teknik *Purposive* merupakan teknik pengambilan sumber data dengan perbandingan tertentu. Pertimbangan ini nantinya akan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan kesesuaian dengan tema penelitian ini. Adapun informan yang dijadikan sebagai sumber informasi untuk melengkapi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak Rizky Dwi Antoko, S.Kom. selaku kepala seksi pelatihan dan sertifikasi Balai Latihan Kerja Jember.
2. Bapak Tri Laksono selaku instruktur pelatihan kejuruan bangunan.
3. Ibu Andin Kurnia Hidayat, S.Pd. selaku instruktur pelatihan kejuruan menjahit.
4. Umi selaku alumni pelatihan kejuruan menjahit.
5. Tomi selaku alumni pelatihan kejuruan bangunan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer,

dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.⁴⁶

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati objek yang akan diteliti, menganalisis, dan mencatat hasil temuan di tempat penelitian.⁴⁷

Data yang diperoleh menggunakan metode ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi objek penelitian.
- 2) Letak geografis penelitian.
- 3) Pengamatan secara langsung model pelatihan kerja di balai latihan kerja Jember.
- 4) Hasil yang diperoleh alumni setelah mengikuti pelatihan di balai latihan kerja Jember.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada sumber data (informan).⁴⁸

Metode wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data tentang:

- 1) Model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas Sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.

⁴⁶ Sugiyono, Metode penelitian Dan Pengembangan (Bandung:Alfabeta,2019), 222.

⁴⁷ I Made Laut Metha Jaya, Metode Penelitian, 150.

⁴⁸ I Made Laut Metha Jaya, 153.

- 2) Efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.
- 3) Hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Jember.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi yang dimaksud adalah meliputi struktur organisasi, visi misi instansi, serta kegiatan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara.⁴⁹

Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan menjadi lebih dapat dipercaya apabila didukung dengan adanya dokumentasi. Metode dokumentasi ini merupakan kegiatan pengumpulan data yang berupa data pendukung, foto kegiatan, dan lain sebagainya yang diperoleh saat wawancara.

E. Analisis Data

Dalam penelitian dan pengembangan kegiatan analisis data kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, pengamatan dan hasil studi dokumentasi.

⁴⁹ Sugiono Metode Penelitian, 219.

Penelitian untuk menemukan potensi dan masalah yang menggunakan metode kualitatif, maka analisis datanya akan menggunakan analisis kualitatif.⁵⁰

Dalam menganalisis data, penulis melakukan dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian untuk menghasilkan data berupa kumpulan diksi tertulis maupun lisan dari beberapa objek pengamatan.⁵¹

Menurut Huberman dan Miles ada beberapa langkah untuk menganalisis data kualitatif adalah sebagai berikut:⁵²

1. Pengumpulan Data

Peneliti akan mengumpulkan data berdasarkan pertanyaan atau permasalahan yang sudah dirumuskan. Data tersebut akan dikumpulkan dengan cara observasi, yaitu peneliti datang langsung ke lokasi penelitian. Selanjutnya wawancara mendalam terhadap informan yang telah ditentukan sekiranya dapat memberi informasi yang peneliti butuhkan dalam penelitian. Yang terakhir yaitu kajian dokumen terkait BLK Jember, seperti struktur organisasi, visi-misi BLK Jember, serta foto-foto terkait saat kegiatan wawancara di BLK Jember. Yang diperoleh dari pengumpulan data tersebut ialah:

- a) Data-data terkait efektivitas model pelatihan kerja di BLK Jember.
- b) Dokumen terkait seperti struktur organisasi, visi misi BLK Jember, tata tertib pelatihan, data siswa lulus UJK, data penempatan alumni dan foto kegiatan wawancara.

⁵⁰ Sugiono, 366

⁵¹ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),2.

⁵² Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing, 2020),

2. Reduksi Data

Setelah data primer dan skunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuat, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah penelitian:

- a) Model pelatihan kerja seperti apa yang digunakan di BLK Jember.
- b) Hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember.
- c) Bagaimana efektivitas dari pelatihan yang di adakan di BLK Jember dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember.

3. Display Data

Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, dimana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis. Hasil dari temuan data tersebut meliputi:

- a) Model pelatihan kerja seperti apa yang digunakan di BLK Jember.
- b) Hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember.

- c) Efektivitas dari pelatihan yang di adakan di BLK Jember dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah data temuan sesuai dengan bukti-bukti yang diperoleh di lapangan secara akurat dan faktual. Dimulai dengan melakukan penumpulan data, seleksi data, triangulasi data, pengkategorian data, deskripsi data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan bahasa yang tegas untuk menghindari bias.

F. Keabsahan Data

Dalam pengecekan keabsahan data, teknik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang menggunakan suatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan ataupun sebagai pembading terhadap data tersebut.⁵³ Dalam penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan yang didapatkan. Selain itu dalam melakukan pengecekan juga menggunakan triangulasi metode yaitu melakukan pengecekan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data yang berbeda yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga tingkat kepercayaan data dapat valid.⁵⁴

⁵³ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 330.

⁵⁴ Lexy J, 331

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian merupakan langkah-langkah yang harus dijalankan secara sistematis oleh peneliti. Tahap-tahap penelitian ini sangat penting diikuti oleh peneliti untuk menjamin adanya kesinambungan pemikiran yang nantinya bermuara pada hasil penelitian.

Tahapan yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian adalah:

1. Tahap pra lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Mengurus perizinan
 - d. Menjajaki dan menilai lapangan
 - e. Memilih dan memanfaatkan informan
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mulai melakukan kunjungan langsung ke lokasi penelitian dan juga mendatangi informan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Tahap menyusun laporan

Tahap ini merupakan akhir dari proses penelitian. Pada tahap inilah, peneliti mulai menyusun laporan secara tertulis hingga berlanjut pada penetapan hasil penelitian.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Model Pelatihan di Balai Latihan Kerja Jember

Model pelatihan yang digunakan di BLK Jember menggunakan Model klasik, yaitu instruktur menyesuaikan materi terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Teknik penyampaian materi menggunakan teknik presentasi atau ceramah dan menggunakan metode *on-the job training* yaitu penugasan *Understudy* yang dimaksudkan untuk mempersiapkan peserta pelatihan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kejuruan yang dipilih.

Materi yang disampaikan kepada peserta pelatihan berpedoman terhadap SKKNI yang di buat oleh KEMNAKER. SKKNI merupakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang berisi tentang rumusan kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dikonsultasikan dengan industri untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Dengan hal tersebut, alumni pelatihan yang sudah mengikuti program pelatihan yang di adakan di BLK akan lebih mudah bekerja di industri-industri terkait. BLK Jember juga bekerja sama dengan industri-industri yang ada di daerah sekitar seperti Bondowoso, Banyuwangi, dan Lumajang untuk penempatan kerja bagi alumni pelatihan.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi pusat pelatihan ketrampilan, Uji ketrampilan, Konsultasi Pelatihan Ketrampilan, Jasa Produksi yang berwawasan lingkungan, Berorientasi pada Pasar Kerja dan Mandiri.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya.
- 2) Menciptakan tenaga kerja yang disiplin, produktif melalui pelatihan yang berbasis kompetensi dan uji ketrampilan sesuai dengan standar kompetensi.
- 3) Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Pelatihan (SDP) sesuai dengan perkembangan teknologi.
- 4) Tersedianya sistem informasi pelatihan kerja yang relevan dan akurat.
- 5) Mengembangkan Jasa Produksi dan konsultasi pelatihan.

3. Tugas Pokok Dan Fungsi

Tugas UPT pelatihan kerja adalah : Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam rangka melaksanakan pelatihan ketrampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat.

Fungsi UPT Pelatihan Kerja adalah :

- a. Menyusun rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerjasama pelatihan.

- b. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan.
- c. Menyiapkan metode, kurikulum jadual, dan alat peraga pelatihan.
- d. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan, hasil produksi dan jasa.
- e. Pelaksanaan pelatihan dan uji ketrampilan/kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja.
- f. Pendencygunaan fasilitas pelatihan.
- g. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

4. Jenis Dan Program Pelatihan

a. Program Swadana

Program Pelatihan Swadana merupakan program pelatihan dengan biaya sendiri. Selama proses pelatihan siswa dibimbing oleh instruktur profesional dan fasilitas alat yang dibiayai secara mandiri. Pelatihan swadana ini dapat dimulai kapan saja ketika siswa yang mendaftar telah mencukupi kuota.

b. Program Reguler

Program Pelatihan reguler merupakan program pelatihan yang dibiayai oleh dana APBD/APBN. Pelatihan reguler merupakan pelatihan yang diberikan kepada siswa yang telah lulus seleksi. Setiap paket pelatihan di masing-masing kejuruan hanya terdiri dari 16 siswa. Pelatihan reguler dibimbing oleh instruktur profesional dan fasilitas alat pelatihan yang dimiliki UPT Pelatihan Kerja. Program Pelatihan

reguler terdiri dari dua jenis pelatihan yaitu pelatihan institusional dan pelatihan non institusional.

1) Pelatihan Institusional

Pelatihan Institusional adalah Jenis pelatihan yang dilaksanakan di dalam UPT Pelatihan Kerja Jember dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada.

2) Pelatihan Non Institusional

Pelatihan Non Institusional adalah Jenis latihan yang dilaksanakan diluar UPT Pelatihan Kerja Jember dengan melibatkan pihak lain untuk menyediakan tempat latihan dan peserta latihan , sedangkan peralatan disediakan oleh UPT Pelatihan Kerja Jember dalam rangka usaha memperlancar kegiatan pelatihan.

c. Program Kerja Sama

Program Pelatihan Kerja Sama adalah Program pelatihan keterampilan atas permintaan perusahaan, instansi, lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta atau perorangan, seluruh biaya pelatihan dibebankan kepada lembaga tersebut. Jenis pelatihan yang diinginkan sesuai dengan permintaan namun sesuai dengan standar kompetensi.. UPT Pelatihan Kerja sebagai penyedia instruktur, program dan fasilitas pelatihan.

5. Program Kejuruan

Balai Latihan Kerja Jember mempunyai 14 kejuruan, diantaranya ialah sebagai berikut:

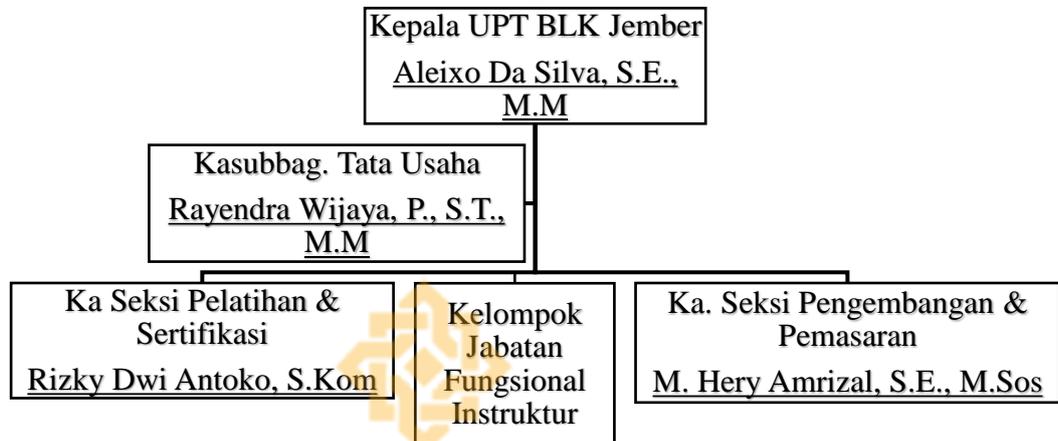
- a) TIK
- b) Bisman
- c) Otomotif
- d) Elektronika
- e) Listrik
- f) Refrigerasi
- g) Garmen
- h) Las
- i) Manufaktur
- j) Bangunan
- k) Pertanian
- l) Prosesing/PHP
- m) Tata kecantikan
- n) Batik



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: BLK Jember

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Bagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara dan Dokumentasi untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah adalah:

“Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember.”

1. Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreatifitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember

a. Model Pelatihan Kerja

Balai Latihan Kerja Jember mengadakan program pelatihan dengan tujuan untuk melatih calon tenaga kerja sehingga siap terjun dalam dunia kerja, sebagai pekerja ataupun sebagai wirausaha. Untuk

mencapai tujuan pelatihan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia, salah satunya yaitu perkembangan dan kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi tidak hanya berdampak terhadap identifikasi kebutuhan pelatihan, namun juga pemilihan model pelatihan kerja yang tepat. Karena model pelatihan kerja yang tepat akan berdampak terhadap hasil pelatihan yang di adakan.

Pelaksanaan pelatihan di BLK Jember, menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sekitar. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan saat wawancara dengan Bapak Rizky Dwi Antoko selaku kepala seksi pelatihan dan sertifikasi Balai Latihan Kerja Jember:

Kita memakai TNA (*Training Needs Analysis*) yang disebarakan ke masyarakat, ke industri, bisa juga ke alumni. Isinya itu masyarakat butuh pelatihan apa. Dan hal tersebut juga menjadi salah satu persyaratan pengajuan pelatihan ke pusat.⁵⁵

Jadi sebelum pelaksanaan pelatihan, Balai latihan Kerja Jember mengidentifikasi terlebih dahulu pelatihan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan menyebarkan TNA (*Training Needs Analysis*) kepada industri-industri, masyakat sekitar dan alumni. Dari hasil TNA (*Training Needs Analysis*) yang disebarakan, BLK Jember dapat menentukan pelatihan apa yang akan diadakan karena sudah mengetahui kebutuhan masyarakat sekitar dan industri-industri. Hasil TNA tersebut, juga menjadi syarat pengajuan program pelatihan yang akan diajukan ke pusat.

⁵⁵ Rizky Dwi Antoko, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Selain itu, sebelum melaksanakan pelatihan, Instruktur juga mengidentifikasi terlebih dahulu antara kemampuan peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari agar tidak ada kesenjangan saat pelatihan berlangsung. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan bapak Tri Laksono selaku instruktur dari kejuruan bangunan:

Kalo mengidentifikasi sebenarnya kita sudah melakukan seleksi pertama itu ada seleksi secara tulis maupun wawancara. Dari tertulis kita dapat mengetahui kemampuan siswa seperti apa. Karna kemampuan siswa itu tidak sama, ada yang masih nol ada juga yang sudah faham. Jadi kita saring atau seleksi disitu. Masing-masing pengajar itu punya kriteria dalam menyeleksi dan juga tergantung dari banyaknya siswa yang mendaftar. Kuota nya kan 16, kalo yang daftar lebih dari 16 ya keuntungan bagi kita. Jadi kita bisa memilih siswa yang sudah punya kemampuan dibidang tersebut. Kalo seumpama mepet, kita terima akan tetapi perlu digaris bawahi yang belum punya kemampuan sama sekali waktu pelatihan kita harus ekstra ngasih materi dari nol.⁵⁶

Hal tersebut juga serupa dengan pemaparan Ibu andin yang juga selaku instruktur dari pelatihan menjahit:

Jelas instruktur itu mengidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terjadi kesenjangan. Kalo bisa waktu seleksi malah kayak gini, misalkan kategori seleksi tidak memiliki basic maka kebanyakan yang dipilih ya yang tidak punya basic sama sekali.⁵⁷

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sebelum memulai pelatihan, instruktur mengidentifikasi terlebih dahulu antara kemampuan peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari saat pelatihan. Identifikasi tersebut dilakukan pada saat seleksi di awal pendaftaran pelatihan. Instruktur menyeleksi peserta sesuai dengan kategori yang sudah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi jika peserta

⁵⁶ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁵⁷ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

yang mendaftar kurang dari jumlah kuota atau sesuai dengan jumlah kuota, maka instruktur tidak bisa menyeleksi sesuai dengan kategori karna keterbatasan jumlah peserta yang mendaftar. Otomatis semua peserta yang mendaftar akan diterima, akan tetapi perlu digaris bawahi untuk peserta yang sama sekali belum memiliki basic maka instruktur harus menyampaikan materi dasar terlebih dahulu.

b. Metode Pelatihan

Sementara penyampaian materi pelatihan menggunakan metode ceramah dan praktek. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara oleh bapak Rizky Dwi Antoko yang merupakan kepala seksi pelatihan dan sertifikasi BLK Jember:

Model pelatihan yang digunakan di BLK itu tergantung pesertanya kayak gimana dan materi yang akan disampaikan. Biasanya instruktur itu ada materi dan praktek. Teori itu kebanyakan kita pake presentasi menggunakan PPT. Kemudian nanti ada demonstrasi buat nunjukin kepeserta caranya gimana, setelah itu baru praktek. Tiap program pelatihan metode penyampaiannya beda-beda tergantung materinya. Kalo di TIK untuk yang kejuruan office biasanya presentasi dulu, demonstrasi kemudian praktek. Kalo di kejuruan jaringan biasanya teori dulu selama beberapa hari kemudian praktek.⁵⁸

Hal ini juga serupa dengan hasil wawancara oleh bapak Tri Laksono yang merupakan salah satu instruktur di BLK Jember:

Kita menggunakan model diskusi ya. Tidak hanya monoton ceramah. Kalo ceramah kan metode penyampaiannya hanya kita saja, dan siswa hanya mendengarkan saja tidak aktif. Kalo kita sistemnya tetap aktif. Kalo sekarang yang lagi jalan kita diskusi aktif. Jadi saya berikan materi, saya kasih tugas trus kita evaluasi. Di review dulu tugasnya, trus kita evaluasi dimana kesulitannya

⁵⁸Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 Mei 2024

kemudian kita cari solusinya bareng-bareng. Kalo metode pembelajaran ya diskusi dan ceramah.⁵⁹

Hal ini juga dipekuat oleh hasil wawancara dengan ibu Andin Kurnia Hidayat yang juga merupakan salah satu instruktur di BLK Jember:

Kalo metode yang digunakan jelas menggunakan metode ceramah sama metode praktek. Selain itu, kita juga ada pedoman SKKNI yg sudah disediakan. Dan instruktur hanya mengembangkan. SKKNI itu perjurusan diatur beda-beda dan ada kodenya.⁶⁰

Gambar 4.2
Penyampaian materi di kejuruan bangunan



Sumber: diolah oleh peneliti

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi diatas, dapat disimpulkan bahwa penyampaian materi pelatihan di BLK Jember menggunakan metode ceramah bergambar, selain itu juga diadakan diskusi agar siswa lebih aktif dikelas. Kemudian sebelum melakukan praktek, instruktur melakukan demonstrasi terlebih dahulu, yaitu mencontohkan kepada siswa terkait produk yang akan dibuat. Setelah itu baru siswa melakukan praktek. Penyampaian materinya juga

⁵⁹Tri Laksono, diwawancara oleh penulis, Jember, 29 Mei 2024

⁶⁰Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024.

berpedoman terhadap SKKNI, yaitu standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

Saat pelatihan berlangsung, siswa mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan bapak Tri Laksono selaku instruktur kejuruan bangunan:

Analisis pemecahan masalah itu biasanya dilakukan kalo kita pas mengerjakan tugas. Kalo kita tugasnya kan dalam bentuk produk. Jadi produk itu ada aja masalahnya. Hanya melihat keterangan, gambar akhirnya belum komplit ya harus dipecahkan sendiri masalahnya yang tidak sesuai entah itu dibahan dan lainnya otomatis siswa harus belajar memecahkan masalah. Kalo memang bener-bener gak tau ya tanya kepada pengajarnya. Saya beri contoh di kejuruan saya ya, contohnya penggambaran aplikasi, entah itu dari aplikasinya, dari tutorialnya ga sesuai dari modul dan pelaksanaannya pada waktu praktek, ya otomatis harus nyari solusinya sendiri kalo tidak mampu ya tanya kepada pengajarnya.⁶¹

Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil wawancara kepada Ibu Andin yang merupakan instruktur pelatihan menjahit:

Selama pelatihan siswa itu ya mempelajari keterampilan analisis pemecahan masalah. Kalo ga salah saya membahas itu di pola. Bagaimana cara kita menghadapi klient yang badannya gemuk atau tidak proposional yang harus dilakukan apa. Fungsinya adalah untuk mendapatkan pola yang sesuai dengan badan. Kalo seperti itu namanya customaid, pembuatannya sesuai dengan badan yang sudah diukur. Kalo pemecahan masalah sebenarnya bukan Cuma itu ya sebenarnya banyak. Yang jelas fungsinya pada saat sudah berwirausaha atau sudah selesai pelatihan siswa dapat mengatasi problem yang seperti itu dapat mengatasinya.⁶²

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa analisis pemecahan masalah dilakukan oleh siswa saat pengerjaan tugas. Hal

⁶¹Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024

⁶²Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

tersebut memiliki tujuan agar siswa mampu mengatasi masalah yang ada dan mampu menyelesaikannya.

Sebelum melakukan praktek, instruktur juga mengadakan demonstrasi yaitu instruktur mempraktekkan terlebih dahulu tugas yang akan diberikan kepada siswa. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan bapak Tri Laksono:

Sebelum siswa melakukan praktek, yaitu membuat desain bangunan saya akan praktek terlebih dahulu untuk langkah-langkah yang dilakukan. Setelah sekiranya semua peserta paham, baru saya menyuruh mereka mempraktekkan sendiri di komputer-komputer masing-masing.⁶³

Hal tersebut juga sesuai dengan pemaparan wawancara oleh Ibu Andin selaku Instruktur kejuruan menjahit:

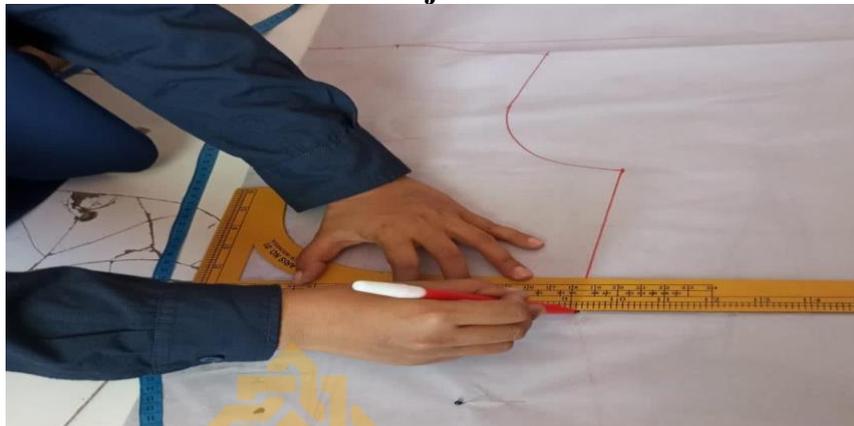
Sebelum siswa memulai praktek, saya mencontohkan terlebih dahulu bagaimana cara dan step-step pembuatan pola dan menjahit pakaian. Apabila sudah mengerti dan tidak ada yang bingung, baru saya suruh siswa mempraktekkan sendiri apa yang sudah saya contohkan tadi.⁶⁴

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶³ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁶⁴ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Gambar 4.3
Demonstrasi pembuatan pola oleh instruktur di kejuruan menjahit.



Sumber: diolah oleh peneliti

Hal yang sama juga dipaparkan oleh Tomi selaku alumni pelatihan dari kejuruan bangunan tahun 2023:

Jadi sebelum membuat desain, instruktur mencontohkan terlebih dahulu bagaimana cara membuat pondasi, denah sampai jadi sebuah desain bangunan. Dan prosesnya itu tidak langsung akan tetapi dibagi. Contohnya pertemuan pertama belajar membuat pondasi dan pertemuan kedua belajar membuat denah begitu seterusnya.⁶⁵

Hal itu juga diperkuat dengan hasil wawancara Umi yang juga merupakan alumni pelatihan menjahit tahun 2023:

Biasanya sebelum kita melakukan praktek, instruktur menyuruh kita berkumpul terlebih dahulu untuk mengamati bagaimana step-step membuat pola ataupun step-step menjahit. Setelah itu kita ditanyakan apakah sudah paham atau belum kalo belum nanti dijelaskan ulang apabila sudah paham semua baru kita mulai praktek.⁶⁶

Kesimpulan dari beberapa wawancara dan hasil observasi diatas mengenai demonstrasi, dapat disimpulkan bahwa sebelum siswa

⁶⁵Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁶⁶Umi, diwawancara oleh penulis, Jember, 14 Agustus 2024

melakukan praktek, instruktur memberi contoh terlebih dahulu cara-cara yang benar dengan melakukan demonstrasi. Setelah semua siswa sudah paham dengan cara-caranya baru siswa mempraktekkannya sendiri.

Saat pelatihan, siswa juga diberi tugas-tugas membuat suatu produk yang sesuai dengan jurusannya. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan saat wawancara oleh Bapak Tri Laksono selaku instruktur pelatihan kejuruan bangunan:

Kalau untuk di jurusan yang saya pegang kan jurusan bangunan, jadi setelah penyampaian materi, peserta saya kasih tugas yaitu membuat desain kontruksi bangunan dengan menggunakan aplikasi CAD.⁶⁷

Hal serupa juga dipaparkan oleh Ibu Andin selaku instruktur pelatihan menjahit:

Kalo di jurusan menjahit kita biasanya membuat pakaian. Seperti gaun, kemeja, blouse, celana, rok dan lain sebagainya.⁶⁸

Tomi selaku alumni pelatihan bangunan tahun 2023 juga memaparkan hal yang sama:

Kalo dikejuruan saya kan kejuruan bangunan, tugasnya ya membuat desain kontruksi bangunan degan aplikasi yang namanya autoCAD. Sebelum diberi tugas desain bangunan kita diberi tugas membuat struktur-strukturnya terlebih dahulu, seperti pondasi dan denah.⁶⁹

Hal tersebut bisa juga diperkuat dengan hasil wawancara dari

Umi yang juga merupakan alumni pelatihan menjahit tahun 2023:

⁶⁷ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁶⁸ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁶⁹ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Kalo saya kan dulu ikut pelatihan menjahit, jadinya tugas-tugasnya itu ya seputar menjahit. Kemaren itu saya tugas nya membuat blouse, kemeja, sama gaun. Kalo yang blouse itu nanti jadi bahan uji kompetensi yang menentukan kita kompeten apa nggaknya.⁷⁰

Dapat disimpulkan dari beberapa wawancara diatas, bahwa saat pelatihan peserta mendapatkan tugas pembuatan suatu produk. Produk tersebut sesuai dengan kejuruan masing-masing. Kalau dikejuruan menjahit membuat produk berupa pakaian seperti, blous, kemeja dan gamis. Sementara untuk kejuruan bangunan membuat produk berupa desain bangunan.

Saat pelatihan berlangsung, instruktur dan siswa juga melakukan diskusi untuk pemecahan masalah. Hal tersebut dipaparkan oleh bapak Tri Laksono selaku instruktur pelatihan bangunan:

Saya mengadakan diskusi aktif. Saya paksa siswa untuk menyampaikan pendapatnya, kesulitannya trus nanti kita cari solusinya bareng-bareng. Kalo memang dari sesama siswa biasanya lebih masuk ya. Biasanya saya menyuruh siswa lain untuk menjawabnya terlebih dahulu. Kalo tidak bisa baru saya koreksi. Kalo ternyata siswa itu lebih kritis ya saya biasanya kasih waktu, mungkin pertemuan berikutnya baru saya kasih solusi. Saya tanya dulu ke yang lebih senior.⁷¹

Hasil wawancara dengan Ibu Andin Kurnia Hidayat yang merupakan instruktur pelatihan menjahit juga menjelaskan bahwa:

Kalo diskusi itu sudah pasti. Siswa akan ada tugas membuat baju yang setiap orang beda-beda modelnya. Jadinya kita juga diskusi bagaimana cara membuat pola dengan model yang sudah siswa itu buat. Bagaimana cara menjahit model tersebut agar terlihat rapih. Biasanya siswa lain juga ikut memperhatikan untuk bahan pengetahuan mereka

⁷⁰ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁷¹ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 Mei 2024.

nanti saat ingin membuat model baju yang hampir mirip dengan model tersebut.⁷²

Hal yang serupa juga dipaparkan oleh Tomi yang merupakan alumni pelatihan bangunan:

Kalo diskusi si ada. Misalnya ya kalo seumpama aku gak bisa buat pondasi. Ya aku tanya sama instruktur bagaimana cara nya. Kalo sesama peserta biasanya diskusi sama peserta yang memang sudah lumayan menguasai materi.⁷³

Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil wawancara Umi yang juga merupakan alumni pelatihan menjahit:

Kalo diskusi itu sering sekali. Terutama pas cara pembuatan pola. Soalnya kan kadang ada yang masih bingung untuk step-step cara pembuat pola. Nah itu kita diskusi ke sesama siswa atau langsung ke instruktur.⁷⁴

Dapat disimpulkan dari beberapa paparan narasumber, bahwa dalam proses pelatihan, sering diadakan diskusi dalam hal pemecahan masalah. Biasanya diskusi tersebut dilakukan apabila ada kendala di pembuatan tugas. Diskusi tersebut dilakukan dengan instruktur atau dengan sesama peserta yang lebih paham tentang materi yang disampaikan.

JEMBER

pelatihan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baru. Untuk memperoleh hal tersebut, pelatihan yang diadakan harus efektif.

⁷² Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, 29 Mei 2024.

⁷³ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁷⁴ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

2. Hasil Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di BLK Jember

BLK memiliki tujuan pelatihan kerja yaitu untuk melatih calon tenaga kerja agar memiliki keahlian dan keterampilan. Untuk mengetahui hasil dari pelatihan tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa alumni pelatihan, yaitu Umi selaku alumni pelatihan kejuruan menjahit.

Hasil dari mengikuti pelatihan, dari yang awalnya saya tidak tahu tentang mesin, pola, dan jahit menjahit setelah mengikuti pelatihan ini saya menjadi lebih tahu. Waktu sebelum mengikuti pelatihan kan ga tau tentang jahit menjahit, ketika selesai dari BLK itu kreatifitas itu bertambah. Jadi kayak muncul ide-ide untuk membuat pakaian model seperti ini, tros mau di model seperti apa. Itu muncul sendiri mbak kreatifitas itu.⁷⁵

Hal ini juga serupa dengan hasil wawancara terhadap Tomi yang juga merupakan salah satu alumni pelatihan BLK Jember:

Saya mengikuti pelatihan kejuruan bangun yaitu desain kontruksi. Hasil pelatihan yang saya ikuti ialah saya dapat menguasai software autoCAD, mengerti struktur bangunan dan masih banyak lagi. Dari pelatihan tersebut saya sedikit lebih open mindet, tau mengenai minat dan bakat saya di bangunan. Dengan mengikuti pelatihan di BLK saya juga dapat mengetahui passion saya di bidang itu.⁷⁶

Dari Hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa, hasil dari mengikuti pelatihan dapat menambah kemampuan yang ada pada dirinya sesuai dengan program pelatihan yang diikuti. Siswa yang mengikuti pelatihan menjahit memperoleh pengetahuan berupa pembuatan pola dan menjahit baju. Untuk siswa yang mengikuti pelatihan bangunan

⁷⁵ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 01 Juni 2024.

⁷⁶ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024

memperoleh pengetahuan mendesain konstruksi bangunan menggunakan aplikasi AutoCAD.

Alumni yang sudah selesai pelatihan di BLK Jember, merasakan perubahan pada dirinya, baik itu dari segi pengetahuan ataupun segi ekonomi jika mereka sudah punya usaha atau bekerja diperusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara Umi yang merupakan alumni menjahit:

Perubahan setelah mengikuti pelatihan itu sangat banyak. Yang pertama itu tadi saya lebih tau menjahit. Yang kedua dari segi ekonomi . Saya kan juga menerima jahitan walaupun tidak banyak. Tapi hal tersebut sangat membantu untuk pemasukan . Trus yang awalnya saya kalo jahit itu nyuruh ke orang jadi lebih berhemat jahit sendiri.⁷⁷

Hal yang serupa juga dipaparkan oleh Tomi yang juga merupakan alumni pelatihan bangunan di BLK:

Hasil dari mengikuti pelatihan di BLK itu dapat menguasai software. AutoCAD, struktur bangunan dan yg berkaitan dengan desain konstruksi bangunan.⁷⁸

Dari beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, hasil pelatihan yang diadakan di BLK Jember dapat meningkatkan kreativitas, kemampuan yang ada pada diri siswa dan mampu mengatasi masalah perekonomian masyarakat. Dibuktikan dari alumni yang sudah bisa membuka usaha mandiri.

Untuk memanfaatkan ilmu yang sudah didapat saat pelatihan, setelah selesai siswa memiliki rencana atau langkah yang akan diambil

⁷⁷ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 01 Juni 2024

⁷⁸ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024.

kedepannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara kepada

Umi yang merupakan alumni pelatihan menjahit:

Setelah ini saya juga rencana untuk buat usaha yaaa, tapi masih step by step. Karna juga baru selesai pelatihan dan ilmu juga masih sangat minim masih perlu terus diasah lagi. Mngkanya itu saya terus belajar dengan saya menerima jahitan. Nanti baru dipikir bagaimana cara membuat model baju yg sesuai dengan costumer harapkan. Dari situ muncul ide-ide. Kreatifitas itu harus banyak-banyak diasah.⁷⁹

Hasil dari wawancara Tomi yang juga merupakan alumni pelatihan di BLK Jember kejuruan bangunan:

Langkah yang dilakukan setelah mengikuti pelatihan pengen freelance di bidang desain bangunan.⁸⁰

Dari beberapa hasil wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, langkah yang pertama alumni ambil ialah terjun ke dunia kerja. Baik bekerja di perusahaan ataupun membangun usaha mandiri.

Balai Latihan Kerja Jember, juga membantu para alumni pelatihan dalam hal penempatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko:

Mengenai penempatan kerja untuk alumni pelatihan, kita bekerja sama dengan perusahaan yang ada di jember dan sekitarnya seperti Banyuwangi, Lumajang dan Bondowoso. Kalo ada lowongan biasanya BLK akan menshare di Instagram dan grup-grup alumni pelatihan.⁸¹

Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil wawancara kepada Umi yang merupakan alumni pelatihan di BLK Jember:

Tidak banyak si, tapi ada. Biasanya di share di grup alumni pelatihan untuk lowongan-lowongan pekerjaan. Seperti kemaren

⁷⁹ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 01 Juni 2024.

⁸⁰ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024.

⁸¹ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 Mei 2024.

ada info lowongan pekerjaan dari alumni yang sudah punya koneksi. Dia membutuhkan karyawan untuk menjahit daster.⁸²

Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan hasil wawancara kepada Tomi yang juga merupakan alumni pelatihan di BLK Jember:

Ada si beberapa. Biasanya info lowongan itu di share di grup alumni kejuruan bangunan.⁸³

Dapat disimpulkan dari beberapa hasil wawancara diatas, bahwa Balai Latihan Kerja Jember juga membantu para alumni yang sudah selesai pelatihan dalam hal penempatan kerja. BLK Jember sudah bekerja sama dengan beberapa industri di beberapa daerah sekitar. Untuk info lowongan pekerjaan yang ada biasanya dibagikan dimedia sosial seperti instagram, facebook, dan whatsapp grup alumni pelatihan.

Hal yang didapatkan oleh peserta pelatihan di BLK Jember salah satunya ialah kreatifitas. Kreatifitas salah satunya dapat dilihat dari sebuah proses membuat sesuatu. Peserta pelatihan di BLK Jember pada saat pelatihan diberi tugas untuk membuat suatu produk. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara kepada Umi selaku alumni pelatihan menjahit:

saat pelatihan saya membuat produk berupa pakaian, seperti blouse, kemeja, dan gaun.⁸⁴

⁸² Umi, diwawancara oleh penulis, Jember, 01 Juni 2024.

⁸³ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024.

⁸⁴ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Gambar 4.4
Produk yang dihasilkan berupa baju



Sumber: diolah oleh peneliti

Hasil wawancara dari Tomi yang merupakan alumni pelatihan bangunan juga memaparkan produk yang dibuat:

Pelatihan yang saya ikuti kan desain bangunan. Jadi produk yang saya hasilkan pada saat mengikuti pelatihan ya desain konstruksi bangunan.⁸⁵

Dari berapa wawancara dan hasil observasi diatas dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan dapat membuat produk sesuai dengan kejuruan yang mereka ikuti. Peserta pelatihan menjahit menghasilkan produk berupa pakaian dan peserta pelatihan bangunan menghasilkan produk berupa desain konstruksi bangunan.

3. Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Jember

Model pelatihan kerja atau metode pelatihan merupakan transfer keterampilan yang dilakukan oleh instruktur dalam pelatihan. Metode

⁸⁵ Tomi, diwawancarai oleh Penulis, jember, 14 Agustus 2024.

pelatihan yang tepat akan membantu para peserta pelatihan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baru. Untuk memperoleh hal tersebut, pelatihan yang di adakan harus efektif.

a. Indikator Efektivitas

Keefektifan pelatihan dapat diukur dari beberapa indikator. Yang pertama adanya sarana dan prasarana yang memadai. Untuk mengetahui sarana dan prasarana apa saja yang ada di BLK Jember peneliti mewawancarai beberapa informan yang sebelumnya sudah ditentukan. Yang pertama wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko menjelaskan bahwa:

Sarana dan prasarana yang ada di BLK itu ada gedung-gedung workshop, serta peralatan-peralatan yang berkaitan dengan pelatihan. Kalo disetiap gedung ada proyektor, papan tulis.⁸⁶

Hasil wawancara dari Umi yang merupakan alumni pelatihan menjahit:

Kalo sarana dan prasarana banyak sekali yang sudah disediakan. Contohnya seperti kelas-kelas beserta peralatannya. Kita juga dapat seragam, alat tulis, kain, dan masih banyak lagi. Semua yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan sudah disediakan oleh BLK.⁸⁷

Hal tersebut juga diperoleh dari wawancara kepada Tomi yang juga merupakan alumni pelatihan bangunan:

⁸⁶ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh penulis, Jember, 29 Mei 2024.

⁸⁷ Umi, diwawancara oleh penulis, Jember, 1 Juni 2024.

Sarana dan prasarana yang ada di BLK banyak, kalo dikejuruan saya ada komputer, dan peralatan penunjang pelatihan lainnya.⁸⁸

Dapat disimpulkan dari beberapa hasil wawancara diatas, bahwa sarana prasarana yang ada di BLK meliputi, gedung-gedung workshop, serta peralatan-peralatan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan. Sarana yang ada sesuai dengan kejuruannya. Kalau di pelatihan menjahit sarana dan prasarananya ada mesin jahit, mesin obras, kain, penggaris pola dan semua yang berkaitan dengan jahit. Begitu juga di pelatihan bangunan, sarana dan prasarananya ada komputer yang merupakan alat untuk mendesain bangunan.

Indikator kedua, yaitu unit kerja (instruktur) harus efisien dalam pelaksanaan pelatihan. Hal tersebut sudah di jelaskan oleh beberapa narasumber bahwa instruktur yang ada di BLK Jember sudah cukup efisien. Dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Rizky Dwi

Antoko:

Sebelum dijadikan instruktur mereka sudah ada diklat biasanya 6 bulan, tapi kalo sekarang lebih sebentar si bisa 3 bulan. Soalnya kalo instruktur yang sekarang itu diambilnya sudah S1 mangkanya diklatnya lebih sebentar. Nah menurut saya si kalo sudah sesuai dengan bidangnya. Mereka dari kuliah memang sudah sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan kejuruan disini untuk instruktur.⁸⁹

⁸⁸ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 31 Mei 2024.

⁸⁹ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Hal serupa juga di dapatkan dari wawancara dengan Tomi yang merupakan alumni pelatihan bangunan:

Menurutku sih, dikatakan efisien sih cukup efisien. Penyampaian materinya mudah dimengerti. Cuma terlalu banyak menggunakan video. Kan tiap modul itu ada videonya nah penyampaian yang instruktur sampaikan setelah pemutaran video itu kayak yang ngulang lagi dari videonya. Dan menurutku itu terkesan membosankan.⁹⁰

Dapat diperkuat juga dengan hasil wawancara kepada Umi yang juga merupakan alumni pelatihan menjahit:

Menurut saya sudah cukup efisien ya. Dari penyampaian materi sudah cukup baik dan juga mudah dimengerti.⁹¹

Dapat disimpulkan dari beberapa pemaparan narasumber, bahwa unit kerja (instruktur) sudah cukup efisien. Karna instruktur yang ada sudah mempunyai sertifikat pengajar yang sudah sesuai dengan bidangnya. Dan sebelum menjadi instruktur, sudah didiklat selama 6 bulan untuk mendapat sertifikat mengajar. Sertifikat dari diklat tersebut menjadi salah satu persyaratan untuk menjadi instruktur.

Indikator yang ketiga adalah tujuan dari program yang diadakan. BLK Jember mempunyai tujuan dari program yang diadakan. Hal tersebut di paparkan oleh Bapak Rizky Dwi Antoko selaku kepala seksi pelatihan dan pengembangan di BLK Jember:

⁹⁰ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁹¹ Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Tujuan dari penyelenggaraan program pelatihan ini, kita kan berada dibawah naungan dinas tenaga kerja. Dinas tenaga kerja mengurus tentang ketenagakerjaan. BLK itu tujuannya untuk melatih calon tenaga kerja. Mereka dilatih tentang keterampilan sehingga siap masuk di dunia kerja sebagai pekerja maupun sebagai wirausaha.⁹²

Kesimpulan dari wawancara diatas ialah tujuan program yang diadakan adalah untuk melatih keterampilan bagi calon tenaga kerja sehingga siap terjun di dunia kerja, sebagai pekerja ataupun wirausaha.

Indikator yang keempat yaitu strategi yang digunakan BLK Jember dalam mencapai tujuan dari program tersebut. Strategi yang digunakan di BLK Jember akan di ketahui dari hasil wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko:

Kalo strategi sudah ada di visi misi dari BLK. Misi itu merupakan strategi dari BLK⁹³

Dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan BLK Jember dalam mencapai tujuan program yang diadakan ialah melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya, menciptakan tenaga kerja yang disiplin dan produktif melalui pelatihan yang berbasis kompetensi dan uji ketrampilan sesuai dengan standar kompetensi, meningkatkan kemampuan Sumber Daya Pelatihan (SDP) sesuai dengan perkembangan teknologi, tersedianya sistem informasi pelatihan kerja yang relevan dan akurat, mengembangkan Jasa Produksi dan konsultasi pelatihan.

⁹² Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁹³ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Indikator yang ke lima, ialah desain kebijakan program yang diadakan. Desain kebijakan program yang akan diadakan oleh BLK Jember dapat diketahui dari hasil wawancara dari Bapak Rizky Dwi Antoko:

Desainnya itu sesuai dari TNA permintaan masyarakat, industri sama alumni, dari situ kita menentukan program-program apa yang akan diadakan di tahun depannya. Kemudian untuk program-program itu, contoh program office, office itu kan ada 6 unit seperti word dasar, word lanjut, exel dasar, exel lanjut, sama power point dasar, power point lanjut. Yang menentukan 6 unit ini buka kita, tapi pusat. Kita cuma tinggal ambil program-program yang sudah disediakan sama pusat dan sesuai dengan lingkungan kita dan permintaan masyarakat.⁹⁴

Dapat disimpulkan dari wawancara diatas bahwa desain dari program yang akan diadakan ialah disesuaikan dengan permintaan masyarakat. Hal tersebut dapat diketahui dengan penyebaran TNA (*Training Needs Analysis*) yang sudah disebar sebelumnya ke masyarakat, industri-industri dan alumni.

Indikator yang keenam ialah, kesesuaian pelaksanaan pelatihan terhadap kebijakan program yang sudah dibuat sebelumnya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko “Sudah sesuai. sejauh ini tidak ada kendala.”⁹⁵

Hal serupa juga di paparkan oleh Bapak Tri Laksono yang merupakan instruktur pelatihan bangunan:

Kalo sesuai dengan SOP harusnya sebelum kita melaksanakan pelatihan itu, kita melaksanakan rapat evaluasi kurikulum dan sebagainya. Sudah dibahas disitu apakah kurikulumnya sudah

⁹⁴ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

⁹⁵ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

sesuai dengan standar binalavotas punya kementerian ketenagakerjaan atau apa ada penambahan unit kompetensi di kurikulum tersebut. Unit kompetensiya apakah mau memakai yang sudah ada atau ada tambahan atau mungkin ada yang dikurangi.⁹⁶

Hal tersebut dapat diperkuat dari hasil wawancara Ibu Andin

Kurnia Hidayat yang merupakan instruktur pelatihan menjahit:

Sudah, pelatihan yang dilaksanakan itu sudah sesuai dengan kebijakan program, malahan sangat sesuai karna sudah ada dasarnya.⁹⁷

Jika ditinjau dari beberapa hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan kebijakan program yang dibuat sebelumnya. Karna sudah mengikuti kurikulum dan SOP yang sudah ditentukan. Karena sebelum pelatihan dilaksanakan, BLK Jember mengadakan rapat terlebih dahulu untuk membahas kebijakan-kebijakan program yang ada.

b. Aspek-aspek efektivitas

Efektivitas memiliki beberapa aspek. Yang pertama ialah adanya peraturan bagi siswa agar pelatihan efektif. Di BLK Jember memiliki peraturan yang harus di patuhi oleh siswa selama pelatihan berlangsung. Hal tersebut di paparkan oleh Bapak Rizky Dwi Antoko:

Kalo peraturan banyak sekali. Contohnya seperti siswa wajib mengikuti apel pagi jika terlambat akan diberi sanksi berupa push up. Lalu ada juga kehadiran dikelas itu ada ada tata tertibnya, ada juga kerapian baju. Masih banyak lagi.⁹⁸

⁹⁶ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, jember, 14 Agustus 2024.

⁹⁷ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, jember, 14 Agustus 2024.

⁹⁸ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Hal tersebut juga serupa dengan pemaparan dari Bapak Tri

Laksono:

Ada. Setiap jurusan memiliki tata tertib yang harus di patuhi selama mengikuti pelatihan. Tata tertib tersebut sudah saya sampaikan diawal pertemuan. Tata tertib nya biasanya untuk kerajinan siswa dalam mengikuti pelatihan, seperti izin atau terlambat mengikuti pelatihan, kalo dikelas mungkin itu saja si. Kalo dari BLK sendiri ya banyak tata tertib yang harus dipatuhi oleh siswa.⁹⁹

Hasil wawancara kepada Ibu Andin juga menjelaskan hal yang serupa:

Ada. Sebelum pelatihan dilaksanakan, hari pertama kita membuat peraturan-peraturan terlebih dahulu. Kalo dari saya sendiri biasanya hanya menentukan banyaknya izin tidak masuk pelatihan. Siswa tidak boleh izin 3 kali tidak masuk pelatihan, jika sudah 3 kali saya sudah sampaikan kosuekensinya yaitu di berhentikan mengikuti pelatihan dan semua fasilitas yang sudah BLK berikan sebelumnya seperti tas, peralatan-peralatan pelatihan, seragam, harus dikembalikan. Kalo untuk izin tidak masuk sakit atau ada kepentingan itu maksimal juga kali. Peraturan-peraturan lain seperti, telat datang dan sangsi-sangsi itu kesepakatan siswa bersama.¹⁰⁰

Wawancara kepada salah satu alumni pelatihan yaitu Tomi juga memaparkan peraturan-peraturan yang harus dipatuhi selama mengikuti pelatihan:

Ada. Biasanya tentang kedisiplinan siswa dalam mengikuti pelatihan. Seperti tidak boleh datang terlambat, mengenai absensi kehadiran mengikuti pelatihan dan masih banyak lagi. Ya pokoknya tentang kedisiplinan siswa.¹⁰¹

⁹⁹ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹⁰⁰ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹⁰¹ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan hasil wawancara dengan Umi yang juga merupakan alumni pelatihan menjahit:

Ada. Yaitu peraturan untuk kedisiplinan siswa. Contohnya tidak boleh telat. Kalo seumpama telat itu ada denda. Dan maksimal izin tidak masuk itu 3 kali. Kalo seumpama tidak masuk pelatihan selama 3 kali tanpa keterangan siswa bisa dikeluarkan dari pelatihan dan biasanya fasilitas yang sudah diberikan oleh BLK itu harus dikembalikan.¹⁰²

Dari beberapa hasil wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa BLK Jember membuat aturan yang harus dipatuhi oleh siswa selama pelatihan berlangsung mengenai kedisiplinan. Seperti tidak boleh datang terlambat, harus rajin mengikuti pelatihan, mengikuti kegiatan di BLK seperti apel pagi, senam, dan sebagainya. Peraturan-peraturan tersebut apabila dilanggar mempunyai sanksi. Sanksi tersebut berupa hukuman seperti pushup, lari dan lain sebagainya.

Aspek yang kedua yaitu penyampaian materi dengan baik. Di BLK Jember, instruktur yang ada, penyampaian materinya sudah baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil wawancara kepada Tomi yang merupakan alumni pelatihan bangunan:

Kalau penyampaian materinya mudah dipahami oleh siswa. Sudah baik menurut saya.¹⁰³

Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil wawancara kepada Umi selaku Alumni pelatihan menjahit:

Penyampaian yg disampaikan oleh instruktur itu sangat jelas, cuma kadang memang ada yng perlu di ulang-ulang. Ada yang

¹⁰² Umi, diwawancara oleh penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹⁰³ Tomi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

sekali nyampaikan ada yg langsung ngerti. Instruktur dalam penyampaian materinya itu menurut saya sudah standar guru bgt. Berhubung saya juga guru ya. Sangat telaten. Semua yg di sampaikan oleh bu andin itu sudah sangat sesuai dengan pendidikan.¹⁰⁴

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa instruktur yang ada di BLK Jember, penyampaian materinya sudah baik. Penyampaiannya mudah dipahami dan juga sangat telaten dalam mengajar siswa.

Aspek yang ketiga yaitu tujuan dari pelatihan. Setiap kejuruan mempunyai tujuan diadakannya pelatihan tersebut. Hasil wawancara dari Bapak Tri Laksono menjelaskan bahwa:

Kalo tujuan dari pelatihan ya kompeten. Maksudnya kompeten yaitu mampu mendapatkan 3 aspek, diantaranya pengetahuan, keterampilan dan sikap. Jadi itu kompetensinya yang diharapkan. Tidak hanya siswanya bisa melaksanakan praktek akan tetapi pengetahuannya kurang. Dan juga sikapnya, kita juga menanamkan sikap yang sesuai dengan budaya kerja. Kan harapannya sisa setelah pulang dari sini bisa diterima kerja dimana gitu ya, nah disana itu ada sikap-sikap didunia kerja itu seperti apa. Hal seperti itu didapatkan juga disini yaitu softskill yang bimbing oleh tim softkill di awal pelatihan.¹⁰⁵

Hal tersebut dapat diperkuat dengan wawancara Ibu Andin Kurnia

Hidayat yang merupakan instruktur pelatihan menjahit:

Yang jelas ya untuk memberikan skill, dan kemudian bisa membuat peserta pelatihan siap didunia kerja. Baik mempunyai usaha sendiri ataupun perusahaan. Kalo menjahit kan kebanyakan bekerja secara mandiri, jadi lebih ke memberikan skill.¹⁰⁶

¹⁰⁴Umi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 01 Juni 2024.

¹⁰⁵ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹⁰⁶ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari pelatihan yang diadakan yaitu siswa dapat kompeten dan mendapatkan 3 aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sehingga siswa yang sudah selesai pelatihan mampu terjun langsung didunia kerja.

Tabel 4.1
Data siswa lulus uji kompetensi

Jumlah Peserta Yang Mengikuti UJK	Jumlah Peserta Yang Lulus UJK	Jumlah Peserta Yang Tidak Lulus UJK
416 Orang	362 Orang	54 Orang

Sumber: diolah oleh peneliti

Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa tujuan pelatihan di BLK sudah tercapai yaitu siswa yang kompeten. Dari 100% peserta yang mengikuti uji kompetensi, sebanyak 87% sudah kompeten.

Untuk mencapai tujuan tersebut, instruktur tentunya memiliki rencana dalam mencapai tujuan. Hal tersebut di paparkan oleh Bapak Tri Laksono selaku instruktur dari kejuruan bangunan:

Rencananya ya kita tinggal melaksanakan saja. Karna semuanya sudah ada kurikulumnya. Sudah ada SOP nya ya kita tinggal melaksanakan. Bagaimana dari awal pelaksanaan pelatihan kita latih softskillnya, kedisiplinanya kita tanamkan lagi, sikap nya, pengetahuannya. Ya itu kita hanya ikut kurikulum sama SOP.¹⁰⁷

Hasil dari wawancara kepada ibu andin juga menjelaskan rencana-rencana yang dilakukan dalam pencapaian tujuan:

Rencana yang dilakukan instruktur untuk mencapai tujuan pelatihan itu yang jelas kalo di menjahit kita memberi pelatihan dasar terlebih dahulu sampai bisa, setelah itu kita membuat beberapa pelatihan. Rencananya yang jelas ya itu tadi, memberi pelatihan dasar, nanti seumpama masih ada yang belum bisa ya

¹⁰⁷ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

dijelasin ulang secara kelompok maupun individu. Habis itu dikasih penilaian sejauh mana peserta bisa menyerap materi yang sudah disampaikan.¹⁰⁸

Dari hasil wawancara tersebut, rencana yang dilakukan instruktur dalam mencapai tujuan pelatihan yaitu melaksanakan kurikulum dan SOP yang sudah disediakan. Instruktur memberi pelatihan dasar terlebih dahulu terhadap siswa sampai bisa. Kemudian melakukan penilaian tentang sejauh mana siswa menyerap materi yang disampaikan.

c. Pendekatan efektivitas

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan, dapat diukur dari beberapa pendekatan. Yang pertama yaitu efektivitas pelatihan kerja di BLK Jember dapat dilihat dari keberhasilan tujuan program diadakan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko:

Tujuan dari pelatihan di BLK itu kan untuk melatih calon tenaga kerja agar kompeten. Ya bisa dilihat dari situ. Bisa juga dilihat dari penempatan kerja, alumni sudah kerja dimana atau sudah punya usaha apa.¹⁰⁹

Hasil wawancara dari Bapak Tri Laksono juga memaparkan hal yang sama:

Kalo kita di BLK, ukuran keberhasilan itu yang pertama penempatan kerja. Tidak hanya lulus dapat sertifikat kompeten. Artinya kompeten itu mampu atau sesuai dengan bidangnya. Setelah siswa selesai pelatihan kita tidak lepas tangan. Ada yang namanya pelatihan dan pengembangan yang fungsinya untuk

¹⁰⁸ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹⁰⁹ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

menjaring siswa atau mencari info setelah lulus siswa kerja dimana, itu namanya penempatan. Alumni bisa diterima kerja dimana, membuka usaha apa setelah pelatihan, itu merupakan ukuran keberhasilan di BLK. Bukan hanya kelulusan uji kompetensi di akhir pelatihan yang menentukan keberhasilan tapi penempatan.¹¹⁰

Hal tersebut juga dapat diperkuat dari hasil wawancara kepada Ibu Andin Kurnia Hidayat, “iya bisa dilihat dari itu.”¹¹¹

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dapat dilihat dari tercapainya tujuan program. Tujuan program pelatihan di BLK jember ialah untuk melatih siswa agar siap terjun di dunia kerja. Efektivitasnya dapat dilihat dari alumni-alumni yang sudah bekerja. Dari hal tersebut diketahui bahwa efektivitas pelatihan dapat dilihat dari keberhasilan tujuan program.

Tabel 4.2
Data Penempatan Kerja

Jumlah Penempatan Kerja	Berdasarkan Jenis Pekerjaan		Berdasarkan Gender	
	Industri	Usaha Mandiri	Laki-laki	Perempuan
150 Orang	54,7 %	45,3%	45,33%	54,67%

Sumber: diolah oleh peneliti

Dari data diatas dapat diketahui bahwa penempatan kerja bagi alumni-alumni pelatihan sebanyak 150 orang. 54,7% bekerja sebagai wirausaha dan 45,3% bekerja di Industri.

¹¹⁰ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹¹¹ Andin Kurnia Hidayat, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

Pendekatan yang kedua ialah tingkat keefektifan pelatihan dapat diukur dari pemilihan instruktur yang tepat. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan Bapak Rizky Dwi Antoko selaku Kepala Seksi Bidang Pelatihan dan Pengembangan:

Instruktur itu ada saratnya. Yang pertama harus punya sertifikat metodologi yaitu sertifikat untuk mengajar. Jadi kalo sudah punya sertifikat metodologi dia baru bisa ngajar. Kemudian juga harus punya sertifikat teknis yang sesuai bidangnya. Sertifikat itu bisa didapat dari mengikuti pelatihan diluar yang ada OJK nya. Kalo sudah punya kemampuan bisa langsung ikut OJK di LSP yang B3. Jadi otomatis pemilihan instruktur itu harus sesuai dengan bidang yang akan diajarkan.¹¹²

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemilihan instruktur yang tepat juga menjadi tolak ukur keberhasilan pelatihan. Karna, instruktur merupakan kunci, yang mentransfer pengetahuan terhadap siswa. Di BLK Jember pemilihan instruktur memiliki persyaratan-persyaratan tertentu, seperti mempunyai sertifikat mengajar yang sesuai dengan bidang yang akan diajarkan.

Pendekatan yang ketiga ialah, efektivitas pelatihan dapat diukur dengan berjalannya program meliputi sarana dan prasarana yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Rizky Dwi Antoko:

Jadi pada waktu pengajuan program itu kita juga harus melampirkan daftar sarana dan prasarana. Tidak mungkin kita mengajukan kejuruan komputer akan tetapi tidak ada sarana dan prasarana yang memadai. Kalo sarana dan prasarana memadai baru kita ajukan. Kalo efektivitasnya ya sangat bergantung kepada sarana dan prasarana, kalo seumpama di kejuruan

¹¹² Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

komputer trus komputernya ngadat-ngadatan nanti pelatihanya juga tidak berjalan dengan optimal.¹¹³

Hasil wawancara dari Ibu Andin Kurnia Hidayat juga mengatakan hal yang demikian:

Iya juga bisa. Ini contoh ya misalkan tidak ada sarana dan prasarana yang mumpuni ya tidak bisa mencapai tujuan dari program itu. Kalo ga ada mesin jahit misalnya, tujuannya harus ada mesin jahit high speed kalo ga ada itu ya tidak mungkin tercapai. Minimal kalo mobile training unit itu mesin hitam atau mesin jahit biasa ya ga mungkin pakai high speed. Jadi ada sarana dan prasarana yang memang mendukung keberhasilan dari program tersebut.¹¹⁴

Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan hasil wawancara kepada Bapak Tri Laksono:

Itu pasti. Kalo sarana dan prasarananya tidak mendukung itu bisa menghambat pelatihan. Apalagi kalo sudah uji kompetensi, itu kan pengujinya dari luar, kalo sarana dan prasarananya tidak mendukung ya bisa-bisa uji kompetensinya tidak bisa dilaksanakan. Otomatis sarana dan prasarana yang ada sangat berpengaruh. Mankanya kita sebelum mengadakan pelatihan kita juga mengecek dulu sarana dan prasaranya memenuhi apa tidak. Bahkan jika tidak memenuhi biasanya ada beberapa pelatihan yang tidak jadi dilaksanakan. Sangat berpengaruh sekali kalo sarana dan prasarana yang tidak memenuhi standar kita kesulitan untuk melakukan pelatihan tersebut.¹¹⁵

Dari beberapa hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana sangat penting sekali dalam keberhasilan program pelatihan yang diadakan. Karena dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai pelatihan tidak berjalan dengan lancar. Maka dari itu sebelum mengadakan pelatihan BLK Jember mengidentifikasi terlebih

¹¹³ Rizky Dwi Antoko, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹¹⁴ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 14 Agustus 2024.

¹¹⁵ Tri Laksono, diwawancara oleh Penulis, Jember 14 Agustus 2024.

dahulu sarana dan prasarana yang ada. Apabila sarana dan prasarana tidak memadai maka program pelatihan tidak diadakan.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis peneliti, dari data yang diperoleh dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkenaan dengan Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kreatifitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember, maka hasil tersebut perlu diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan topik penelitian ini, untuk itu pembahasan temuan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian, hasil temuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Model Pelatihan Kerja Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember

Balai Latihan Kerja Jember sebelum mengadakan pelatihan, mengidentifikasi terlebih dahulu pelatihan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan menyebarkan TNA (*Training Needs Analysis*) kepada industri-industri, masyarakat sekitar dan alumni. Dari hasil TNA (*Training Needs Analysis*) yang disebarkan, BLK Jember dapat menentukan pelatihan apa yang akan diadakan. Selain itu, instruktur yang merupakan tenaga pengajar, juga mengidentifikasi terlebih dahulu kemampuan

peserta dengan bahan belajar pada saat penyeleksian diawal pendaftaran peserta, agar tidak ada kesenjangan saat pelatihan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil temuan diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja yang diadakan di BLK Jember sesuai dengan teori yang ditulis oleh Syarifah Hafni Syahir dalam bukunya yang berjudul Model-model pelatihan kerja dan pengembangan SDM. Yaitu BLK Jember menggunakan model pelatihan induktif dan model pelatihan klasik. Model pelatihan induktif merupakan model yang digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar. Sedangkan model pelatihan klasik ialah penyesuaian bahan belajar sesuai kurikulum dengan kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Dora Wati dalam Skripsinya yang berjudul Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung). Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa untuk mengetahui kebutuhan pelatihan masyarakat BLK Tulungagung juga menggunakan TNA (Training Need Analysis) kepada perusahaan-perusahaan. Hal tersebut dilakukan guna untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Metode pelatihan kerja yang digunakan di Balai Latihan Kerja Jember dalam penyampaian materi, menggunakan metode ceramah bergambar, demonstrasi dimana peserta mengamati terlebih dahulu praktek yang dilakukan instruktur, setelah itu praktek. Selain itu juga

memakai metode simulasi yaitu dengan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah. Selama pelatihan siswa juga diberi tugas untuk membuat suatu produk sesuai dengan masing-masing kejuruan. Instruktur juga menggunakan metode diskusi, diharapkan agar siswa lebih aktif.

Berdasarkan hasil temuan dan data yang telah di analisis diatas, dapat diketahui dan ditelaah oleh peneliti bahwa metode pelatihan kerja yang digunakan di Balai Latihan Kerja Jember sesuai dengan teori metode pelatihan dalam buku yang ditulis oleh Kaswan dengan judul pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Yang pertama, teknik presentasi informasi dimana peserta pelatihan mendapatkan materi dengan cara ceramah. Yang kedua Metode simulasi, yaitu studi kasus dimana peserta mempelajari analisis dan pemecahan masalah dan *behavior modeling*, peserta pelatihan mengamati instruktur dalam mempraktekkan materi yang disampaikan. Yang ketiga metode *On-the Job Training*, yaitu penugasan *understudy* dan *counseling*. Selain itu, metode pelatihan kerja yang digunakan di BLK Jember serupa dengan metode yang digunakan di BLK Kabupaten Pemalang yaitu metode ceramah, praktek dan diskusi. Hal tersebut diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Anifah Widya Indartha dkk, dengan jurnal yang berjudul Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang.

2. Hasil Dari Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember

Hasil yang diperoleh dari suatu program yang diadakan dan sesuai dengan yang diharapkan merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai efektivitas suatu program tersebut. Hasil dari pelatihan yang diadakan di BLK Jember yaitu, alumni pelatihan dapat menambah kemampuan yang ada pada dirinya sesuai dengan program pelatihan yang diikuti. Selain itu hasil pelatihan yang diadakan di BLK Jember dapat meningkatkan kreativitas, kemampuan yang ada pada diri siswa dan mampu mengatasi masalah perekonomian masyarakat. Dibuktikan dari alumni yang sudah bisa membuka usaha mandiri.

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat diketahui bahwa hasil pelatihan di BLK Jember serupa dengan hasil pelatihan di BLK Tulungagung yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut diketahui dari jurnal yang ditulis oleh Indri Dora Wati yang berjudul Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung. Hal tersebut juga serupa dengan Skripsi yang ditulis oleh Khofifatul Aulia yang berjudul Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Guna Penigkatan Kesempatan Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UPTD BLK Kabupaten Demak). Hasil dari penelitian tersebut

menjelaskan bahwa BLK Demak dapat meningkatkan keterampilan dasar dan cara penyelesaian masalah.

Untuk memanfaatkan ilmu yang sudah didapat saat pelatihan, setelah selesai siswa memiliki rencana atau langkah yang akan diambil kedepannya. Dari hasil wawancara dari beberapa alumni, bahwasanya langkah pertama yang mereka ambil ialah terjun ke dunia kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan salah satu alumni pelatihan menjahit yang sudah berwirausaha, yaitu membuka jasa jahit.

Untuk membantu siswa agar terjun ke dunia kerja, BLK Jember bekerja sama dengan industri-industri sekitar seperti, Banyuwangi, Lumajang dan Bondowoso. Untuk info penempatan kerja atau lowongan pekerjaan akan di share di sosial media, seperti instagram, facebook, dan whatsapp grup alumni pelatihan.

Selain itu, hasil yang didapatkan oleh peserta dalam mengikuti pelatihan di BLK Jember ialah kreatifitas. Kreatifitas yang dimaksud dapat dilihat dari hasil siswa dari membuat suatu produk. Selama pelatihan di BLK Jember, siswa menghasilkan produk sesuai dengan kejuruannya.

Dari hasil temuan dan data yang telah di analisis diatas, dapat diketahui dan ditelaah oleh peneliti bahwa hasil dari pelatihan kerja di BLK jember yaitu dapat menciptakan kreativitas peserta. Hal tersebut sesuai dengan teori kreatifitas yang ditulis oleh Momon Sudarman dalam bukunya yang berjudul mengembangkan kreativitas berpikir. Kreativitas dimaknai sebagai suatu produk, yaitu penilaian orang lain terhadap

keaktivitas seseorang yang akan dikaitkan dengan produknya. Setelah mengikuti pelatihan, alumni dapat membuat suatu produk yang sebelumnya mereka tidak bisa, namun setelah mengikuti pelatihan di BLK Jember mereka dapat membuat sesuatu yang baru yang sesuai dengan pelatihan yang mereka ikuti. Contohnya alumni pelatihan kejuruan menjahit bahwasanya setelah mengikuti pelatihan, alumni tersebut bisa menghasilkan suatu produk berupa baju.

3. Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia di BLK Jember

BLK Jember dalam pelaksanaan program pelatihan, memiliki sarana prasarana yang meliputi, gedung-gedung workshop, serta peralatan-peralatan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan. BLK Jember juga memiliki tujuan dari program yang diadakan ialah melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya, menciptakan tenaga kerja yang disiplin dan produktif melalui pelatihan yang berbasis kompetensi dan uji ketrampilan sesuai dengan standar kompetensi, meningkatkan kemampuan Sumber Daya Pelatihan (SDP) sesuai dengan perkembangan teknologi, tersedianya sistem informasi pelatihan kerja yang relevan dan akurat, mengembangkan Jasa Produksi dan konsultasi pelatihan.

unit kerja (instruktur) juga sudah cukup efisien. Karna instruktur yang ada sudah mempunyai sertifikat pengajar yang sudah sesuai dengan bidangnya. Oleh sebab itu, siswa dapat mengikuti pelatihan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kelulusan uji kopetensi. Di Balai latihan

kerja jember peserta yang mengikuti UJK (Uji Kompetensi) sebanyak 416 orang. Yang lulus UJK sebanyak 362 orang.¹¹⁶ Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa siswa dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

Dalam melaksanakan Pelatihan, BLK Jember memiliki desain dari program yang akan dilaksanakan. desain dari program yang akan diadakan ialah disesuaikan dengan permintaan masyarakat. Hal tersebut dapat diketahui dengan penyebaran TNA (*Training Needs Analysis*) yang sudah disebar sebelumnya ke masyarakat, industri-industri dan alumni.

Pelaksanaan pelatihan juga sesuai dengan kebijakan program yang sudah dibuat sebelumnya. Karna sudah mengikuti kurikulum dan standar SOP yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil temuan dan data yang telah dianalisis diatas, dapat diketahui dan ditelaah oleh peneliti bahwa hal tersebut sesuai dengan teori indikator-indikator efektivitas oleh Suryadi Prawirosentono dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Herwina dkk, dalam jurnalnya yang berjudul Efektivitas pelatihan menjahit dalam program mobile training unit pada BLK Tasikmalaya. Hasil dari pelatihan tersebut juga menunjukkan efektivitas dari program pelatihan yang diadakan.

Balai Latihan Kerja Jember, memiliki aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh peserta selama pelatihan. Peraturan yang ada lebih banyak

¹¹⁶ Observasi di Balai Latihan Kerja Jember, 14 Agustus 2024.

berisi tentang kedisiplinan. Seperti tidak boleh datang terlambat, harus rajin mengikuti pelatihan, mengikuti kegiatan di BLK seperti apel pagi, senam, dan sebagainya.

Tujuan pelatihan yang diadakan di BLK Jember yaitu siswa dapat kompeten dan mendapatkan 3 aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sehingga siswa yang sudah selesai pelatihan mampu terjun langsung di dunia kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, rencana yang dilakukan instruktur dalam yaitu melaksanakan kurikulum dan SOP yang sudah disediakan.

Transfer ilmu atau penyampaian materi oleh instruktur yang ada di BLK Jember, penyampaian materinya sudah baik. Penyampiannya mudah dipahami dan juga sangat telaten dalam mengajar siswa.

Berdasarkan hasil temuan dan data yang telah dianalisis diatas. dapat diketahui dan ditelaan oleh peneliti bahwa hal tersebut sesuai dengan teori yang ditulis oleh Stephen P Robbins mengenai aspek-aspek efektivitas dalam bukunya yang berjudul Teori organisasi.

Efektivitas pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Jember, dapat diukur dari beberapa pendekatan:

a. Keberhasilan Tujuan Program

Tujuan program pelatihan di BLK jember ialah untuk melatih siswa agar siap terjun di dunia kerja. Efektivitasnya dapat dilihat dari alumni-alumni yang sudah bekerja. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari BLK Jember tahun 2024, mengenai penempatan kerja,

diketahui bahwa sebanyak 150 alumni pelatihan di BLK Jember sudah bekerja. Diantaranya ada yang usaha mandiri dan ada yang bekerja di perusahaan atau industri.¹¹⁷

b. Pemilihan instruktur yang tepat

pemilihan instruktur yang tepat juga menjadi tolak ukur keberhasilan pelatihan. Karna, instruktur merupakan kunci, yang mentransfer pengetahuan terhadap siswa. Di BLK Jember pemilihan instruktur memiliki persyaratan-persyaratan tertentu, seperti mempunyai sertifikat mengajar yang sesuai dengan bidang yang akan diajarkan. Dari hal tersebut, instruktur yang ada pastinya sudah tepat dan sesuai dengan kejuruan yang akan diajarkan

c. Program dapat berjalan meliputi sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana sangat penting sekali dalam keberhasilan program pelatihan yang diadakan. Karena dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai pelatihan tidak berjalan dengan lancar. Maka dari itu sebelum mengadakan pelatihan BLK Jember mengidentifikasi terlebih dahulu sarana dan prasarana yang ada.

Berdasarkan hasil temuan dan data yang telah dianalisis diatas, dapat diketahui dan ditelaah oleh peneliti bahwa hal tersebut sesuai dengan teori pendekatan untuk mengukur efektivitas yang ditulis oleh Dimianus Ding dalam jurnalnya yang berjudul, Efektivitas pelaksanaan program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan. Dalam jurnal yang ditulis

¹¹⁷ Observasi di BLK Jember, 14 Agustus 2024.

oleh Ayi Najmul Hidayat dan Nana Ismelani yang berjudul Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat juga sesuai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan dilihat dari banyaknya alumni yang telah diterima kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah:

1. Model pelatihan yang digunakan di Balai Latihan kerja Jember menggunakan model pelatihan Induktif dan model pelatihan klasik. Karena BLK Jember mengidentifikasi terlebih dahulu kebutuhan belajar dan penyesuaian bahan belajar. Sementara metode yang digunakan dalam penyampaian materi menggunakan teknik Presentasi informasi, metode simulasi yang meliputi studi kasus dan *behavior modeling*, dan metode *On-the job training* yang meliputi penugasan *understudy* dan *counseling*.
2. Hasil pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja Jember yaitu dapat menambah skill para siswa, dan dapat meningkatkan kreatifitas. Pengukuran kreatifitas tersebut dapat dilihat dari kemampuan siswa dalam membuat suatu produk. Selain itu, BLK Jember juga dapat membantu mengatasi masalah perekonomian masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dengan alumni yang sudah punya usaha mandiri ataupun yang sudah bekerja.
3. Model pelatihan kerja dalam meningkatkan kreatifitas sumber daya manusia di BLK Jember sudah terbilang efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas, aspek-aspek efektifitas, dan pendekatan

untuk mencapai efektivitas yang sudah sesuai dengan teori-teori yang sudah ada.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapikan hasil penelitian, maka penulis perlu untuk memberikan saran-saran bagi BLK Jember, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Model dan metode yang digunakan di BLK jember sudah bagus karna dapat meningkatkan kreatifitas SDM. Akan tetapi, Model dan metode yang ada bisa disesuaikan lagi dengan perkembangan teknologi pada saat ini, agar peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan zaman.
2. Pelatihan di BLK Jember sudah memiliki hasil yang sangat sesuai dengan tujuan-tujuan pelatihan sala satunya yaitu untuk melatih calon tenaga kerja agar siap terjun kedunia kerja. Dilihat dari data penempatan kerja tahun 2024, dari 343 alumni pelatihan, yang berkerja hanya 143 alumni. Dari hal tersebut, diharapkan BLK Jember lebih banyak bekerja sama dengan industri-industri agar lebih banyak membantu penempatan kerja terhadap alumni.
3. Pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja Jember sudah cukup efektif jika diukur dari keberhasilan tujuan program, dan indikator-inikator efektivitas. Dalam indikator-indikator efektivitas ada sarana dan prasarana yang harus memadai agar pelatihan dapat efektif. Sarana dan prasarana yang ada di BLK Jember sudah memadai, namun alangkah lebih baiknya jika

sarana dan prasarana yang ada perlu diperbaiki lagi. Agar pelatihan yang dilaksanakan berjalan dengan lancar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Fathuddin. "Kontribusi Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha pada Generasi Muda." *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 4(2), 27-39.
- Aulia, Khofifatul. "Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Produktifitas Guna Peningkatan." Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2022.
- Azhar, Muhammad. "Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sambas." *Sosiosaintika*, 1(2), 51-62.
- Bangga, Adie. "Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten)." *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3).
- Daud, Devika Rahayu and Arten mobonggi. "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." *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143-159.
- Darani, Nurlia Putri. "Kewajiban Menuntut Ilmu dalam Perspektif Hadis." *Jurnal Riset Agama* 1.1 (2021): 133-144.
- Ding, Dimianus. Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*, 2(02), 8-10.
- Eri susan, Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen pendidikan islam*. 9(2)
- Fadilah, "Peran Balai Latihan Kerja(BLK) Dalam Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Guna Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Utara." Skripsi STIE Indonesia, Banjarmasin 2021
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1989
- Hidayat, Ayi Najmul and Nana Ismelani. "Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan masyarakat." *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 1(4), 181-190.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Bumi Aksara, 2000.

- Herwina, Wiwin, Nurtaqiyah, Mardhotillah, Ayu Rasmini Simanungkalit. "Efektivitas pelatihan menjahit dalam program mobile training unit pada BLK Tasikmalaya." *Abdimas Siliwangi*, 6(1), 250-259.
- Irawan dan Suparmoko, Ekonomi Pembangunan, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Indartha, Anifah Widya, Abdul Malik, Yudi Siswanto." Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pematang." *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS*, 8(1), 70-86.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember." *ILTIZAMAT: Journal of economic sharia law and business studies* 3.1 (2023): 67-81.
- Jaya, I Made Laut Metha. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* , Yogyakarta, Quadrant,2020.
- Kaswan. Pelatihan dan pengembangan. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Kemenperin, "Undang-undang RI Nomor 13 Bab 5 pasal 13" Ketenagakerjaan
- Masruroh, Nikmatul, dan Suprianik Suprianik. "Peran Pemerintah dalam Pengembangan Potensi Desa melalui Pendidikan Ekonomi Kreatif." *Jurnal Pendidikan Global* 1.2 (2023): 73-85.
- Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM, IkipSiliwangi, April06,2020, <https://dosen.ikipsiliwangi.ac.id/wp-content/uploads/sites/6/2020/04/Model-model-Pelatihan-dan-Pengembangan-SDM.pdf>
- Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mulyasa, E., Manajemen Berbasis Sekolah. Edisi 1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014)
- Olson, Robert W. Seni Berpikir Kreatif. Terjemahan oleh Alfonsus Samosir. Jakarta: Erlangga,1992.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Undang-undang nomor 8 tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, Pasal 1 ayat (1)
- Portal Spada Universitas sebelas Maret, Teori Kreativitas Torrance, Psikologi seni 2021. <https://spada.uns.ac.id/mod/assign/view.php?id=163656>

- Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Medan Area, Pengertian sumber Daya manusia Dan Peranannya Pada Organisasi, 3 November 2021.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/&ved=2ahUKEwiUotqFmeaCAxXn4zgGHc6-BVcQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3z_uxSP_zMBdATeCz_O0RO
- Prawisentonono, Suryadi. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: BPEE, 2008.
- Rasyid, M.Ainur. Hadist-hadist Tarbawi. Yogyakarta: DIVA Press, 2017.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=M-5FEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=info:2A-uaQ8GiGMJ:scholar.google.com/&ots=SrKR03BiZK&sig=qA0TtKEnoNb bejSOJKr9wPPXqLg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Robbin, P Stephen. Teori Organisasi. Jakarta: Arcan, 1994.
- Sahir, Syafrida Hafni Nenny Ika Putri Simarmata, Abdurrozzaq Hasibuan, Rolyana Fernia, Suesilowati, Ilma Indriasri Pratiwi, Parulian Siagian and Danny Philippe Bukidz. Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.unai.edu/286/1/2022-2023%2520Ganjil%2520FullBook%2520Model-Model%2520Pelatihan%2520dan%2520Pengembangan%2520SDM.pdf&ved=2ahUKEwiLgYGez4KDAxXCR2wGHRf9AnsQFnoECD8QAQ&usg=AOvVaw1G6XpMP24qfWJSg74FVaqA>
- Soekanto, Soerjono. Kamus Sosiologis. Jakarta: CV Rajawali, 1985.
- Sudarma, Momon. Mengembangkan Keterampilan berpikir Kreatif. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sugiyono, Metode penelitian Dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta, 2019
- Suryono, Ivan Lilin., Rita Parmawati, Rotua Yossina Warsida, Maryani Maryani, and Roos Arafat Ahmad Yani. "Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 88-104
- Teori efektivitas: Definisi, Faktor, Teori dan Aspek pemicunya. GramediaBlog. Accessed November 23, 2023. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-efektivitas/>

- Teori Eektivitas: Definisi, Faktor, dan Aspek Pemicunya, Fiska
<https://www.gramedia.com/literasi/teori-efektivitas/>
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, Jember: IAIN Jember Press, 2020
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Wati, Indri Dora “ Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Mannusia Sebagai Penunjang Perekonomian (Studi Kasus di UPT. Balai Latihan Kerja Tulungagung).” Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, Tulungagung 2021.
- Yoman, Mesina, Maria Heny Pratiknjo, and Femmy Tasik. "Kualitas sumber daya aparatur dalam mencapai tujuan pembangunan di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua." *Jurnal Administrasi Publik* 3(400).



MATRIK PENELITIAN

Judul Penelitian	Variable	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Jember	a. Efektivitas Model Pelatihan Kerja b. Kreativitas Sumber Daya Manusia	1. Efektivitas Model Pelatihan kerja 1. Kreativitas Sumber Daya Manusia	a. Informan 1. Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Balai Latihan Kerja Jember 2. Instruktur kejuruan Bangunan dan Kejuruan Menjahit 3. Alumni Pelatihan Kejuruan Bangunan dan Alumni Pelatihan Kejuruan Menjahit	1. Pendekatan dan jenis penelitian a. Pendekatan kualitatif b. Jenis Penelitian Deskriptif 2. Subyek Penelitian a. Purposive 3. Teknik Pengumpulan Data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik analisis data a. Deskriptif 5. Teknik keabsahan data a. Triangulasi sumber 6. Lokasi penelitian UPTD Balai Latihan Kerja Jember	1. Bagaimana model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di balai latihan kerja Jember? 2. Apa hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di balai latihan kerja Jember? 3. Bagaimana efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di balai latihan kerja Jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilmi Wasila
NIM : 204105020047
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember” merupakan hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 8 Oktober 2024

Saya yang menyatakan



Ilmi Wasila

204105020047

EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM MENCIPTAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER

A. Observasi

1. Lokasi atau tempat Jl. Basuki Rahmat No.203, Muktisari, Tegal Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember.
2. Model pelatihan kerja yang digunakan di Balai Latihan Kerja Jember.

B. Pedoman Wawancara

1. Apakah sebelum melaksanakan pelatihan BLK Jember mengidentifikasi terlebih dahulu pelatihan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat?
2. Apakah sebelum mengadakan pelatihan instruktur mengidentifikasi terlebih dahulu antara kemampuan peserta dengan bahan belajar yang akan dipelajari agar tidak ada kesenjangan saat pelatihan?
3. Pengelompokan metode pelatihan
4. Metode apa yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan?
5. Apakah selama pelatihan peserta mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah? jika Iya fungsinya apa?
6. Apakah dalam pelatihan peserta mengamati terlebih dahulu sebelum melakukan praktek?
7. Apakah saat pelatihan berlangsung peserta pelatihan diberi tugas untuk membuat suatu produk atau barang, sesuai dengan jurusannya?
8. Apakah saat pelatihan berlangsung peserta pelatihan dan instruktur mengadakan diskusi dalam memecahkan masalah?
9. Apa hasil dari pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember?
10. Hasil yang didapatkan peserta atau alumni
11. Apa hasil yang di peroleh dari mengikuti pelatihan di BLK Jember?
12. Perubahan apa yang dialami setelah mengikuti pelatihan di BLK Jember?

13. Langkah apa yang pertama anda ambil setelah mengikuti pelatihan di BLK Jember?
14. Apakah BLK juga membantu para alumni dalam penempatan kerja?
15. Apakah anda dapat membuat suatu produk? produk apa yang dibuat?
16. Setelah mengikuti pelatihan Anda dapat mengombinasikan ide gagasan sehingga dapat menghasilkan suatu hal yang baru?
17. Apakah setelah mengikuti pelatihan Anda dapat menghasilkan suatu produk yang belum ada sebelumnya?
18. Bagaimana efektivitas model pelatihan kerja dalam menciptakan kreativitas sumber daya manusia di BLK Jember ?
19. Apa saja sarana dan prasarana yang ada di BLK Jember?
20. Apakah unit kerja (instruktur) yang ada sudah cukup efisien dalam pelaksanaan pelatihan?
21. apakah anda mengikuti pelatihan dengan baik?
22. Apa tujuan dari program yang diadakan?
23. Strategi apa yang digunakan oleh BLK Jember dalam mencapai tujuan tersebut?
24. Apakah BLK Jember mempunyai desain mengenai kebijakan program yang akan diadakan? Jika iya seperti apa desainnya?
25. Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan kebijakan program yang dibuat sebelumnya?
26. Dalam pelatihan yang diadakan Apakah ada peraturan untuk siswa selama mengikuti pelatihan?
27. Apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik?
28. apa tujuan dari pelatihan ini?
29. Bagaimana rencana yang dilakukan instruktur, agar pelatihan yang diadakan dapat mencapai tujuan ?
30. Apakah tingkat keefektifan pelatihan ini dapat diukur dengan cara melihat keberhasilan dari tujuan program?
31. Apakah tingkat keefektifan dari pelatihan ini juga dapat diukur dari pemilihan instruktur pelatihan yang tepat?

32. Apakah efektivitas dari pelatihan ini juga dapat diukur dengan Bagaimana program ini dapat berjalan meliputi sarana dan prasarana yang ada

C. Dokumentasi

1. Struktur Balai Latihan Kerja Jember
2. Wawancara Bersama Narasumber
 - a) Ka Seksi Pelatihan dan Sertifikasi
 - b) Instruktur Pelatihan Kejuruan Bangunan
 - c) Instruktur Pelatihan Kejuruan Menjahit
 - d) Alumni Pelatihan Bangunan
 - e) Alumni Pelatihan Menjahit



Nomor : B-307/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

07 Mei 2024

Kepada Yth.

Kepala UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Jl. Basuki Rahmat No.203, Muktisari, Tegal Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten
Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ilmi Wasila
NIM : 204105020047
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Efektifitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Rizky Dwi Antoko, S.Kom

Jabatan : Ka. Seksi Pelatihan dan Sertifikasi

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Ilmi Wasila

Nim : 204105020047

Semester : IX (Sembilan)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/ Prodi : Ekonomi Syariah

Instansi : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember”

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Mengetahui, 18 September 2024

Ka. Seksi Pelatihan dan
Sertifikasi



Rizky Dwi Antoko, S.Kom

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Uraian Penelitian	Paraf
1	7 Mei 2024	Penyerahan surat izin penelitian	
2	29 Mei 2024	Wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko (Ka. Seksi Pelatihan dan Sertifikasi)	
3	29 Mei 2024	Wawancara kepada Bapak Tri Laksono (Instruktur Bangunan)	
4	31 Mei 2024	Wawancara kepada Ibu Andin Kurnia Hidayat (Instruktur Menjahit)	
5	31 Mei 2024	Wawancara Kepada Tomi (Alumni pelatihan kejuruan bangunan)	
6	01 Juni 2024	Wawancara Kepada Umi (Alumni Pelatihan kejuruan menjahit)	
7	14 Agustus 2024	Wawancara kepada Bapak Rizky Dwi Antoko (Ka. Seksi Pelatihan dan Sertifikasi)	
8	14 Agustus 2024	Wawancara kepada Bapak Tri Laksono (Instruktur Bangunan)	
9	14 Agustus 2024	Wawancara kepada Ibu Andin Kurnia Hidayat (Instruktur Menjahit)	
10	14 Agustus 2024	Wawancara Kepada Tomi (Alumni pelatihan kejuruan bangunan)	
11	14 Agustus 2024	Wawancara Kepada Umi (Alumni Pelatihan kejuruan menjahit)	

Jember, Oktober 2024

UNIVERSITAS ISLAM JEMBER
KIAI HAJI ACHMAD SADIQ
JEMBER



Rizky Dwi Antoko, S.Kom
Ka. Seksi Pelatihan dan Sertifikasi

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Rizky Dwi Antoko selaku Ka Seksi Pelatihan dan Sertifikasi



Wawancara dengan Bapak Tri Laksono selaku Instruktur Kejuruan Bangunan



Wawancara dengan Ibu Andin Selaku Instruktur Kejuruan Menjahit.



Wawancara dengan Umi selaku Alumni Pelatihan Menjahit.



Penyampaian Materi kejuruan bangunan menggunakan metode ceramah bergambar.



Pemotongan Kain sesuai pola yang sudah dibuat pada kejuruan menjahit.



Foto bersama siswa pelatihan kejuruan menjahit menggunakan gaun yang dibuat saat pelatihan.



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ilmi Wasila
NIM : 204105020047
Semester : 9

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 09 Oktober 2024
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,



Dr. Sofiah, M.E.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

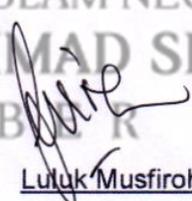
Nama : Ilmi Wasila
NIM : 204105020047
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Efektivitas Model Pelatihan Kerja Dalam Menciptakan Kreativitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja (BLK) Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 17 September 2024
Operator Aplikasi DrillBit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Luluk Musfiroh



BIODATA PENELITI



A. Biodata Pribadi

Nama : Ilmi Wasila
NIM : 204105020047
Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 02 Juni 2001
Alamat : Krajan 1, Rt/Rw 004/001, Desa Suling Wetan
Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
No. Hp : 085233266610
Alamat Email : ilmiwsl09@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Cermee 05 : 2007-2013
2. SMPN 01 Cermee : 2013-2016
3. SMA Ibrahimy Sukorejo : 2016-2019
4. UIN KHAS Jember : 2020-2024