JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) PADA KEJURUAN MENJAHIT DASAR DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Alfi Alfian[1], Fakhri[2], Eka Santi Agustina[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
e-mail: alfialfiking@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kejuruan Menjahit Dasar Kabupaten Hulu Sungai Utara terbukti cukup berhasil dalam menyelaraskan materi pembelajaran berbasis kebutuhan pasar dan menyeleksi peserta secara tepat sasaran. Berdasarkan analisis deskriptif kualitatif dengan pisau analisis teori efektivitas Campbell J.P., riset ini mengidentifikasi bahwa kendala terbesar program justru muncul pada fase pasca-pelatihan. Ketiadaan kemitraan formal (Memorandum of Understanding) dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) lokal mengakibatkan tahapan magang kerja tidak berjalan mulus dan angka penyerapan tenaga kerja bagi alumni menjadi sangat rendah. Selain terbentur minimnya relasi industri, keterbatasan durasi kelas serta kelangkaan modal awal bagi lulusan yang ingin mandiri menjadi rintangan utama yang saling berkelindan. Guna mengatasi sumbatan tersebut, BLK Amuntai direkomendasikan untuk segera merintis jaringan kerja sama formal yang konkret dengan sektor manufaktur atau konfeksi, meninjau ulang alokasi waktu pelatihan agar lebih komprehensif, serta menggandeng lembaga keuangan atau instansi terkait untuk memberikan asistensi kewirausahaan bagi para alumni.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan, Kemitraan Industri, Kemandirian Alumni

ABSTRACT

Training at the Basic Sewing Vocational Training Center (BLK) in North Hulu Sungai Regency has proven quite successful in aligning learning materials with market needs and selecting participants accurately. Based on a qualitative descriptive analysis using Campbell J.P.'s effectiveness theory, this research identified that the program's biggest obstacles emerged in the post-training phase. The absence of a formal partnership (Memorandum of Understanding) with the local Business and Industry (DUDI) resulted in a hampered internship process and a very low employment rate for alumni. In addition to the lack of industry connections, limited class duration and a lack of initial capital for graduates seeking independence are major interconnected obstacles. To address these obstacles, the Amuntai BLK is recommended to immediately establish a concrete formal partnership network with the manufacturing or clothing sector, review the training time allocation to make it more comprehensive, and collaborate with financial institutions or related agencies to provide entrepreneurial assistance to alumni.

Keywords: *Training Effectiveness, Industrial Partnerships, Alumni Independence*

PENDAHULUAN

Akselerasi ilmu pengetahuan dan kecanggihan teknologi pada era modern memaksa sektor industri dan pasar kerja menerapkan standardisasi yang sangat ketat dalam menyaring calon tenaga kerja. Dinamika ini menuntut angkatan kerja produktif untuk secara proaktif memutakhirkan kompetensi teknis mereka agar tidak tergilas oleh perubahan zaman yang bergerak masif. Fenomena pergeseran menuju era padat modal (capital intensive) secara perlahan mengikis eksistensi sektor padat karya (labour intensive), sehingga pos-pos pekerjaan tidak lagi ramah terhadap individu yang

minim keahlian khusus. Realitas empiris di Kabupaten Hulu Sungai Utara mencerminkan urgensi masalah ini, di mana tingkat pengangguran menunjukkan angka yang mengkhawatirkan, yakni mencapai 4.816 jiwa yang didominasi oleh pencari kerja aktif menurut rilis Badan Pusat Statistik (BPS, 2025). Akumulasi tuna karya yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang relevan memicu melebarnya disparitas sosio-ekonomi dan menyulitkan masyarakat lokal untuk mengakses penghidupan yang layak. Oleh sebab itu, aksentuasi pengembangan kapasitas personal di luar jalur sekolah formal menjadi instrumen krusial demi mencetak SDM unggul yang memiliki nilai tawar tinggi di kancah persaingan lokal maupun global.

Sebagai respons strategis terhadap tingginya angka pengangguran tersebut, pemerintah daerah mengoptimalkan peran instansi non-formal seperti Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai untuk menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Landasan operasional institusi ini bersandar kuat pada regulasi nasional, khususnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Balai Latihan Kerja, serta diikat oleh Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 47 Tahun 2016 mengenai struktur organisasi dan tata kerja kedinasan setempat. Regulasi tersebut mengamanatkan bahwa kurikulum pelatihan wajib diorientasikan pada penguasaan keahlian praktis yang adaptif terhadap kebutuhan riil dunia usaha dan industri, bukan sekadar transfer wawasan teoretis belaka. Sepanjang tahun 2025, BLK Amuntai secara intensif membuka berbagai program kejuruan terstruktur yang dibagi dalam beberapa tahapan pelaksanaan. Kuota peserta pada setiap sub-bidang, mulai dari Desain Grafis Muda, Instalasi Listrik, hingga Kejuruan Menjahit Dasar termasuk kelas khusus penataan kawasan seperti di Desa Sungai Bahadangan dibatasi secara ketat sebanyak 16 orang per angkatan demi menjamin efektivitas transfer pengetahuan dan pendampingan praktik yang intensif.

Meskipun rancangan program jaminan mutu ini telah dikonsep sedemikian rupa, hasil penjajakan awal dan observasi langsung di BLK Amuntai masih menyingkap empat titik krusial yang menghambat efisiensi luaran. Pertama, ditemukan anomali di mana sebagian alumni pelatihan ternyata tidak langsung diserap oleh bursa kerja lokal dan justru kembali terjebak dalam pusaran pengangguran karena keterbatasan lapangan kerja yang linier. Kedua, skema diseminasi informasi program dinilai kurang masif lantaran pihak manajemen hanya bertumpu pada platform digital tunggal seperti media sosial Instagram, sehingga jangkauan sosialisasi ke masyarakat akar rumput menjadi tersumbat dan memicu minimnya kuantitas pendaftar baru. Ketiga, absennya kemitraan formal berupa Nota Kesepahaman (Memorandum of Understanding/MoU) antara pihak balai dengan korporasi atau industri konfeksi memaksa para siswa untuk berjuang mandiri mencari tempat pemagangan, yang berdampak pada terganggunya proses aktualisasi ilmu di lapangan. Hambatan keempat bersumber dari sempitnya durasi pelaksanaan pelatihan yang hanya berlangsung sekitar 20 hari kerja atau kurang lebih satu bulan; alokasi waktu yang minim ini dinilai belum memadai bagi pemula untuk menguasai keahlian menjahit secara komprehensif, sehingga mengikis rasa percaya diri alumni untuk merintis usaha mandiri secara profesional.

Menilik kompleksitas permasalahan di atas, kajian mendalam mengenai tata kelola kelembagaan mutlak diperlukan dengan menempatkan variabel efektivitas sebagai tolok ukur utama keberhasilan tata pamong. Secara konseptual, efektivitas merepresentasikan derajat keberhasilan sebuah organisasi dalam menentukan langkah yang tepat guna mewujudkan sasaran fungsional yang telah dipatok sejak awal (Hardiyanti, 2018:12). Penyelarasan antara pemanfaatan seluruh daya dukung, sarana prasarana, serta instrumen manajerial secara sadar diproyeksikan untuk melahirkan produk jasa yang bermutu tinggi dan berdaya guna (Fadli, 2016:16). Dengan demikian, indikator keefektifan tidak boleh dilihat secara parsial melainkan harus dipahami sebagai kesatuan utuh dari kemampuan manajerial dalam mengonversi input yang terbatas menjadi output yang berdaya saing tinggi di pasar terbuka. Melalui pendekatan tata kelola yang sistematis, efektivitas bertindak sebagai roh organisasi untuk menakar sejauh mana keputusan operasional yang diambil mampu menjembatani ekspektasi publik dengan realisasi program yang dikerjakan secara nyata di lapangan.

Dalam lanskap akademis, parameter untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat efektivitas organisasi dijabarkan melalui pelbagai dimensi yang saling bertautan, mulai dari pencapaian target konkret, proses penyatuan internal, hingga keluwesan dalam merespons ekosistem luar. Parameter

keberhasilan ini menuntut adanya periodisasi yang jelas serta kemampuan instansi dalam membangun pola komunikasi dua arah dan konsensus sosial dengan jejaring organisasi mitra di sekelilingnya (Wismanawati, 2019:14). Sejalan dengan prinsip tersebut, ketepatan penentuan sasaran kelompok masyarakat dan kontinuitas pengawasan pasca-kegiatan memegang peranan penting agar hasil implementasi kebijakan tidak menyimpang dari koridor perencanaan awal (Pertiwi & Nurcahyanto, 2017:3). Lebih jauh lagi, sustainabilitas sebuah lembaga dikondisikan oleh kemampuannya memproduksi layanan yang kompetitif, menjaga efisiensi rasio masukan dan luaran, serta merangsang peningkatan kompetensi SDM melalui program kediklatan yang berkesinambungan (Sutrisno, 2016:150). Sintesis dari pelbagai pandangan pakar tersebut menegaskan bahwa efektivitas program baru akan terwujud apabila kejelasan visi dibarengi oleh akuntabilitas yang tinggi dan fleksibilitas manajerial dalam mengadopsi dinamika zaman.

Secara spesifik, evaluasi kedalaman atas kinerja program vokasi ini diposisikan pada kerangka teoritis Campbell J.P. yang membedah efektivitas ke dalam enam dimensi pengukuran utama secara komprehensif (Mutiarin & Zainudin, 2021:96). Dimensi pertama menekankan pada keberhasilan program, yang memotret keandalan aspek operasional serta mekanisme kerja nyata di lapangan berdasarkan kesesuaian petunjuk teknis. Dimensi kedua berkaitan dengan keberhasilan sasaran, yakni melacak seberapa presisi capaian luaran yang dihasilkan dalam merespons kebutuhan mendasar dari objek kebijakan. Selanjutnya, keberhasilan tahapan program memantau linieritas kronologis pelaksanaan kegiatan dari fase perencanaan hingga evaluasi akhir, sedangkan tingkat input menakar kecukupan alokasi sumber daya finansial maupun material. Dua dimensi pamungkas, yaitu tingkat output yang membandingkan rasio efisiensi hasil dan pencapaian tujuan menyeluruh, menjadi instrumen integratif untuk memberikan penilaian final apakah sebuah organisasi telah menjalankan mandat fungsionalnya secara optimal atau belum.

Keberadaan program kediklatan pada dasarnya merupakan instrumen krusial dalam tata kelola SDM modern guna melipatgandakan kecakapan teknis, membentuk perilaku kerja yang positif, serta mengikis kesenjangan keahlian individu (Hasibuan, 2016). Proses edukasi jangka pendek yang terstruktur ini bertindak sebagai jembatan strategis yang membekali angkatan kerja baru maupun lama dengan kecakapan praktis mutakhir agar mampu beroperasi secara efisien sesuai standar mutu industri. Kualitas luaran dari ekosistem diklat ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi instruktur, kecocokan metode pengajaran, serta ketersediaan fasilitas penunjang praktik yang representatif di dalam laboratorium kerja. Merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017, BLK didesain khusus sebagai sentra sterilisasi kompetensi yang bertugas menggembleng masyarakat usia produktif agar menguasai kualifikasi profesi tertentu. Penguatan kelembagaan ini menjadi modal dasar bagi peserta didik, baik untuk berkompetisi memperebutkan lowongan kerja formal di korporasi berskala besar maupun untuk merintis jalan wirausaha mandiri yang kreatif demi mendongkrak kesejahteraan ekonomi keluarga.

Fokus riset ini secara tajam menguliti program Kejuruan Menjahit Dasar di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai model diklat vokasional yang dirancang untuk melahirkan penjahit terampil dari level pemula. Kurikulum program ini dikonstruksikan secara padat, mencakup pengenalan karakteristik serat kain, teknik pengukuran anatomi tubuh, pembuatan pola dasar, hingga operasionalisasi mesin jahit industri dengan porsi praktik lapangan yang dominan. Optimalisasi kejuruan ini tidak hanya berdampak positif bagi pemenuhan pasokan tenaga kerja terampil bagi para pemilik modal, tetapi juga memberikan instrumen kemandirian bagi peserta untuk membuka peluang usaha konfeksi mandiri tanpa ketergantungan pada lowongan kerja formal. Pemerintah daerah berkepentingan besar terhadap keberhasilan program menjahit dasar ini karena efektivitas pelaksanaannya berkorelasi langsung terhadap penurunan angka tuna karya lokal serta penguatan sektor UMKM kreatif di wilayah Hulu Sungai Utara. Oleh karena itu, rekonstruksi komprehensif terhadap tata kelola pelatihan menjahit dasar ini diharapkan mampu merumuskan cetak biru pembenahan sistem magang, perluasan kemitraan industri, dan perpanjangan durasi kelas demi mewujudkan efektivitas diklat yang paripurna.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

METODE

Investigasi ilmiah ini dilaksanakan dengan mengambil lokus pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, yang secara geografis beralamat di Jalan Karya Manuntung, Desa Kota Raja, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. Demi membedah fenomena efektivitas kediklatan di lembaga tersebut, penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kualitatif. Paradigma kualitatif dipilih karena orientasinya yang berfokus pada eksplorasi intensif serta pemahaman mendalam terhadap pemaknaan sosiologis yang dilekatkan oleh sekelompok individu terhadap problematika kemanusiaan atau dinamika sosial tertentu (Creswell dalam Kusumastuti & Khoiron, 2019:2-3). Operasionalisasi dari rumpun ilmu ini diwujudkan melalui klasifikasi riset deskriptif kualitatif, di mana peneliti menempatkan diri sebagai instrumen kunci untuk menjabarkan karakteristik objek, dinamika fenomena, serta rona lingkungan sosial ke dalam format narasi yang utuh dan bebas dari rekayasa statistik (Anggito & Setiawan, 2018:11). Melalui metode penulisan deskriptif ini, potret pelaksanaan program diklat menjahit dasar dapat diurai secara natural sesuai dengan realitas objektif yang ditemukan di lapangan.

Konstruksi analisis dalam studi kualitatif ini dibangun menggunakan dua jenis data, yakni data primer yang dihimpun langsung melalui transkrip wawancara mendalam bersama informan kunci, serta data sekunder pendukung berupa berkas dokumentasi formal, foto kegiatan, dan arsip kelembagaan yang relevan (Sarwono dalam Kusumastuti & Khoiron, 2019:34). Keseluruhan data tersebut merupakan representasi empiris dari pencatatan pola respons subjek guna menerangkan karakteristik riil dari gejala sosial yang sedang ditelaah (Silalahi dalam Kusumastuti & Khoiron, 2019:29-30). Mengingat riset kualitatif mengedepankan keterikatan kontekstual yang unik ketimbang generalisasi populasi secara matematis, maka penentuan subjek riset dilakukan secara selektif berdasarkan pertimbangan teoritis dan empiris tertentu (Nugrahani, 2018:101-102). Oleh sebab itu, mekanisme penjaringan informan mengandalkan teknik Snowball Sampling, yaitu sebuah prosedur pencarian sumber data yang awalnya bergerak dari kelompok kecil kemudian meluas secara bertahap seiring dibutuhkannya pemenuhan informasi yang lebih memuaskan (Sugiyono, 2017:218-219). Berdasarkan metode tersebut, data primer dalam kajian ini bersumber dari kontribusi informasi 12 orang informan strategis yang dipimpin langsung oleh Kepala BLK Amuntai, Ahmad Humaidi, ST, jajaran tata usaha, jajaran instruktur kejuruan, hingga para peserta aktif pelatihan menjahit dasar tahun 2026.

Guna menyatukan pemahaman konseptual sebelum melangkah pada tahapan analisis yang lebih komprehensif, disusun sebuah desain operasional yang secara khusus mengacu pada parameter efektivitas organisasi menurut teori Campbell J.P. (Mutiarin & Zainudin, 2021:96). Desain ini memecah variabel efektivitas ke dalam enam dimensi indikator utama. Pertama, dimensi keberhasilan program yang diukur lewat parameter keselarasan materi ajar terhadap kebutuhan industri serta kesinambungan pemanfaatan keahlian alumni. Kedua, keberhasilan sasaran yang menakar ketepatan rekrutmen berbasis minat bakat sekaligus jangkauan diseminasi informasi pendaftaran. Ketiga, keberhasilan tahapan program yang berfokus pada kelancaran penempatan magang serta ketersediaan regulasi formal kemitraan (MoU) bersama dunia industri. Keempat, dimensi tingkat input yang menguji kecukupan alokasi durasi kediklatan bersanding dengan pemenuhan sarana prasarana penunjang. Kelima, tingkat output yang melihat parameter kemahiran teknis menjahit serta derajat kepercayaan diri lulusan. Keenam, dimensi pencapaian tujuan menyeluruh yang ditakar berdasarkan angka keterserapan alumni di pasar kerja maupun kemandirian mereka dalam menginisiasi aktivitas wirausaha baru.

Aktivitas penjaringan data di lapangan mengombinasikan tiga instrumen pengumpulan data utama secara integratif. Langkah awal bertumpu pada teknik observasi, yang dijalankan lewat pengamatan langsung secara terencana terhadap perilaku individu, interaksi sosial, maupun realitas fasilitas di lokasi kediklatan guna memperoleh data yang autentik berdasarkan rona lapangan yang sesungguhnya (Esterberg dalam Sugiyono, 2022:231). Data pengamatan tersebut kemudian diperdalam melalui teknik wawancara tatap muka secara personal, yang berfungsi sebagai sarana interaksi langsung untuk menggali lebih jauh isi pikiran, keyakinan, perspektif, serta pengalaman subjektif dari para informan mengenai efektivitas program (Nasution dalam Sugiyono, 2022:226).

Sebagai instrumen pelengkap untuk memperkuat validitas argumentasi, peneliti menerapkan teknik dokumentasi dengan mengumpulkan ragam catatan peristiwa masa lalu yang berbentuk tulisan, kebijakan, lembar peraturan, maupun karya visual lainnya yang relevan dengan penyelenggaraan kursus menjahit di BLK Amuntai (Sugiyono, 2022:240).

Proses pengolahan data dalam riset kualitatif ini dikerjakan secara berkelanjutan semenjak pengumpulan data di lapangan mulai berlangsung (Sugiyono, 2022:246). Seluruh rincian informasi yang diperoleh disusun secara sistematis berdasarkan klasifikasi matriks efektivitas, diurai dalam susunan kalimat deskriptif yang logis, lalu ditarik kesimpulan substantif yang disertai dengan rekomendasi solutif bagi organisasi. Agar paparan hasil penelitian ini mengandung nilai kebenaran dan dapat dipercaya oleh pembaca kritis secara ilmiah, dilakukan uji kredibilitas data (Hardani, 2020:201). Strategi pengujian keabsahan data tersebut mengandalkan metode triangulasi, di mana peneliti melakukan pengecekan silang terhadap kebenaran informasi dengan membandingkan berbagai macam sumber data, memanfaatkan lintas teknik pengumpulan data yang berbeda, serta mengonfirmasikannya kembali dalam beberapa kurun waktu yang bervariasi demi meminimalkan bias subjektif penelitian.

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Keberhasilan Program
   a. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan industri menjahit.

      Relevansi materi ajar merupakan instrumen krusial dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu program kediklatan. Temuan empiris di lapangan mengonfirmasi bahwa kurikulum kelas menjahit dasar di BLK Amuntai sesungguhnya telah membekali para siswa dengan kompetensi fundamental, mulai dari pengoperasian peranti jahit, penguasaan teknik jahitan, hingga mekanika pembuatan pola pakaian tingkat awal. Kendati demikian, dalam dinamika praktisnya masih terdeteksi adanya celah kompetensi (gap) antara substansi yang diajarkan dengan akselerasi ekosistem industri garmen modern yang bergerak dinamis. Kesenjangan ini mencuat terutama pada minimnya pengenalan terhadap teknologi mesin jahit digital terkini serta perkembangan tren mode busana kontemporer, sehingga restrukturisasi modul pembelajaran yang lebih adaptif mutlak diperlukan demi menyelaraskan kemampuan alumni dengan tuntutan pasar terkini.

      Di sisi lain, sintesis atas data wawancara mendalam, pengamatan langsung, serta penelaahan dokumen membuktikan bahwa proses standardisasi materi pelatihan tersebut secara umum sudah berjalan efektif. Keberhasilan ini ditopang oleh mekanisme penyusunan silabus yang telah mengadopsi metode Training Need Analysis (TNA) guna mendeteksi secara presisi kualifikasi riil yang dikehendaki oleh bursa kerja, serta diselaraskan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Fenomena keberhasilan penyelarasan kurikulum ini sejalan dengan kerangka konseptual yang diusung oleh Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) mengenai dimensi Keberhasilan Program, khususnya pada parameter keserasian muatan edukasi dengan keperluan riil sektor industri.

   b. Keberlanjutan pemanfaatan keahlian pasca-pelatihan.

      Kontinuitas pemanfaatan keahlian setelah masa diklat merupakan parameter penting untuk mengukur sejauh mana para siswa mampu mengaktualisasikan kecakapan teknisnya di dunia nyata. Fakta empiris di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian alumni telah berhasil mendayagunakan keterampilan menjahit tersebut secara berkelanjutan, baik melalui keterlibatan dalam program pemagangan maupun dengan merintis usaha konfeksi

skala rumahan, meskipun beberapa di antaranya masih sebatas menggunakannya untuk pemenuhan kebutuhan sandang keluarga mandiri. Berdasarkan akumulasi data wawancara mendalam, pengamatan, dan penelaahan dokumen, indikator keberlanjutan keahlian pasca-pelatihan di BLK ini dinilai sudah efektif namun belum mencapai level optimal.

Hambatan utama yang masih mengemuka bersumber dari rendahnya rasa percaya diri sebagian lulusan serta belum meratanya partisipasi alumni dalam fase pemagangan kerja. Meski demikian, data dokumentasi memperlihatkan tren positif di mana sekitar 75% lulusan yang menuntaskan rangkaian pelatihan sekaligus pemagangan terbukti berhasil terserap di pasar kerja. Capaian ini menegaskan bahwa integrasi program kediklatan berbasis standar kompetensi Keputusan Menteri atau Direktur Jenderal dengan skema magang kerja sangat efektif dalam mendongkrak peluang kerja alumni. Temuan riset tersebut sejalan dengan kerangka teoritis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Program, khususnya pada parameter keberlanjutan pemanfaatan keahlian pasca-pelatihan, karena kompetensi yang ditransfer terbukti memiliki nilai guna yang aplikatif bagi masa depan para peserta.

2. Keberhasilan Sasaran
   a. Ketepatan sasaran peserta yang direkrut (minat & bakat)

      Akurasi penjaringan peserta kediklatan diukur berdasarkan keselarasan antara motivasi personal serta potensi bawaan siswa dengan bidang kejuruan yang ditekuni. Temuan empiris di lokasi penelitian menyingkap adanya anomali psikologis, di mana sebagian siswa mendaftarkan diri bukan didasari oleh hasrat murni pada dunia konfeksi, melainkan sekadar memanfaatkan peluang pengisian waktu luang atau terdesak oleh motif ekonomi insidental. Orientasi yang pragmatis ini berimplikasi pada fluktuasi keseriusan dan kedisiplinan selama proses pembelajaran berlangsung, sehingga manajemen balai dituntut untuk memperketat instrumen penyaringan guna menjaring bibit unggul yang benar-benar berkomitmen terhadap industri jahit-menjahit.

      Kendati demikian, hasil triangulasi data wawancara mendalam dan pengamatan terstruktur membuktikan bahwa mekanisme rekrutmen berbasis minat dan bakat di BLK ini secara prosedural telah berjalan efektif. Sejak fase registrasi awal, calon siswa diberikan kebebasan penuh untuk menentukan rumpun keahlian yang linier dengan preferensi pribadi mereka. Skema penerimaan ini telah mengacu pada ketentuan yuridis Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/77/HK.05/III/2023 tentang Pedoman Penyusunan Program dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Bab II mengenai klaster kualifikasi peserta. Capaian positif pada indikator ini selaras dengan postulat efektivitas Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada dimensi Keberhasilan Sasaran, sebab sistem kelembagaan telah menyediakan ruang bagi pemenuhan bakat dan minat secara demokratis.

   b. Perluasan jangkauan informasi pendaftaran kepada masyarakat luas

      Diseminasi maklumat mengenai agenda kediklatan yang terlalu bertumpu pada satu platform digital seperti Instagram berpotensi membatasi penetrasi informasi di lapisan masyarakat akar rumput. Polarisasi saluran publikasi ini mengakibatkan fluktuasi jumlah peminat serta terjadinya ketimpangan aksesibilitas bagi warga yang tidak familier dengan ekosistem digital. Oleh sebab itu, diperlukan diversifikasi instrumen siber dan konvensional yang lebih variatif, termasuk optimalisasi aparatur pamong desa,

pemanfaatan media cetak, hingga ekspedisi sosialisasi tatap muka langsung guna menjamin pemerataan kesempatan bagi seluruh elemen masyarakat. Namun demikian, hasil konfirmasi melalui triangulasi wawancara, pengamatan empiris, dan penelaahan berkas autentik membuktikan bahwa strategi perluasan jangkauan maklumat pendaftaran oleh BLK secara umum sudah berjalan efektif. Manajemen balai sejatinya telah menempuh jalur publikasi multi-kanal, mulai dari kunjungan edukatif ke institusi sekolah, penayangan brosur digital pada media videotron kota, hingga pengelolaan akun jejaring sosial seperti Facebook dan Instagram. Keberhasilan penetrasi ini diperkuat oleh data statistik yang menunjukkan bahwa 91,67% responden menyatakan kemudahan dalam mengakses informasi kediklatan tersebut. Capaian ini selaras dengan postulat teoretis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada dimensi Keberhasilan Sasaran, khususnya pada indikator perluasan jangkauan informasi pendaftaran kepada khalayak luas, mengingat institusi telah memobilisasi pelbagai media sosialisasi secara optimal.

3. Keberhasilan Tahapan Program
   a. Kelancaran proses penempatan magang/praktik kerja

      Aktivitas pemagangan yang berjalan mulus merupakan interkoneksi krusial dalam struktur penjenjangan program vokasi. Kendati demikian, potret empiris pada kelas menjahit dasar di BLK Amuntai menyingkap bahwa fasilitasi praktik kerja lapangan bagi para siswa belum terlembaga secara sistematis. Absennya plotting penempatan yang terstruktur memaksa sebagian besar peserta untuk berjuang secara mandiri dalam berburu rujukan sanggar busana atau konfeksi yang bersedia menampung mereka. Pola pengondisian yang dilepas tanpa kendali institusional ini memicu sumbatan sosiologis di mana fungsi balai sebagai jembatan penghubung yang mengarsiteki transisi dari ruang kelas menuju ekosistem dunia kerja nyata dinilai belum berjalan optimal. Berdasarkan hasil triangulasi data wawancara mendalam bersama informan kunci dan pengamatan terstruktur, tata kelola indikator kelancaran penempatan magang ini dikategorikan masih tidak efektif. Pihak manajemen balai sebenarnya telah memberikan stimulus administratif berupa penerbitan surat pengantar resmi, pemberian rujukan lokasi potensial, serta jalinan komunikasi informal dengan beberapa pengusaha penjahit lokal. Namun, keterbatasan daya tampung dan kuota akomodasi pada unit usaha mitra memicu terjadinya penolakan peserta, sehingga memaksa sisa siswa lainnya mencari tempat pemagangan secara mandiri. Realitas ketimpangan operasional ini dinilai menyimpang dari postulasi teoretis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada dimensi Keberhasilan Tahapan Program, khususnya pada parameter kelancaran penempatan magang, karena keterbatasan jejaring penyerapan pasca-pelatihan masih menjadi rintangan laten yang membebani langkah para peserta.

   b. Adanya prosedur formal (MoU) dengan dunia usaha/industri

      Absennya ikatan kemitraan legal antara lembaga kediklatan dengan sektor manufaktur atau konfeksi menjadi titik lemah krusial dalam keberlanjutan program vokasi ini. Tanpa adanya jaminan tertulis melalui nota kesepahaman, para peserta kehilangan kepastian hukum untuk mengakses ruang penyerapan praktik maupun pemagangan kerja yang linier dengan kompetensinya. Implikasinya, kesiapan mental dan keterampilan motorik siswa dalam beradaptasi dengan ritme industri menjadi rapuh, sehingga manajemen balai dituntut untuk segera memformulasikan relasi strategis yang mengikat demi mendongkrak performa institusi di mata publik. Berdasarkan hasil triangulasi data

wawancara mendalam, observasi, dan penelaahan arsip administratif, dimensi pemenuhan prosedur formal (MoU) dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dipastikan masih tidak efektif. Indikator keberhasilan pada fase ini gagal terpenuhi akibat kokohnya tembok birokrasi dan sangat minimnya jalinan kemitraan hukum, di mana BLK tercatat hanya mengantongi satu dokumen kerja sama resmi yang aktif, yaitu bersama unit usaha penjahitan Nana Mode. Minimnya jaringan relasi yang teradministrasi ini menyimpang dari tesis efektivitas yang digagas oleh Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada aspek Keberhasilan Tahapan Program, khususnya pada parameter ketersediaan prosedur formal dengan industri, lantaran kelangkaan ikatan kerja sama yang konkret masih menjadi rintangan struktural yang sulit terpecahkan.

4. Tingkat Input
   a. Kecukupan durasi/waktu pelatihan

Alokasi durasi kediklatan yang relatif singkat disinyalir menjadi rintangan krusial dalam membentuk kematangan psikomotorik serta ketajaman teknis para siswa. Pembatasan waktu belajar ini memicu deselerasi pemahaman, di mana sebagian besar peserta merasa rona pembelajaran bergerak terlalu cepat tanpa memberikan ruang pengulangan yang memadai untuk menguasai detail material jahit-menjahit secara mendalam. Implikasinya, akumulasi kemahiran yang dibawa pulang oleh alumni menjadi tidak merata dan memicu keraguan internal saat harus mentransformasikan keahlian tersebut secara langsung ke dalam ekosistem industri yang kompetitif, sehingga peninjauan ulang terhadap kalender akademik pelatihan mutlak diperlukan.

Berdasarkan hasil pengujian lapangan lewat wawancara mendalam dan pengamatan terstruktur, tata kelola indikator kecukupan durasi atau waktu pelatihan di BLK Amuntai ini dikategorikan tidak efektif. Alokasi waktu pembelajaran terstruktur sebesar 240 Jam Pelajaran (JP) yang setara dengan satu bulan lebih hari kerja menyingkap keterbatasan sosiologis dan pedagogis yang serius, terutama bagi peserta berkebutuhan khusus seperti penyandang disabilitas rungu yang terhambat oleh keterbatasan akses komunikasi dan asimilasi informasi. Selain itu, adanya disparitas daya tangkap intelektual antar-individu menyebabkan tenggat waktu yang sempit ini gagal mengakomodasi peserta awam untuk mencapai level kemahiran menjahit yang maksimal. Realitas empiris ini dinilai tidak sejalan dengan proposisi teoretis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada aspek Tingkat Input, khususnya pada parameter kecukupan durasi pelatihan, lantaran keterbatasan kuota waktu terbukti mengabaikan inklusivitas kelompok disabilitas serta menghambat kedalaman penguasaan keahlian para peserta.

   b. Ketersediaan sarana, prasarana, dan instruktur yang kompeten

Daya dukung berupa sarana dan prasarana dasar seperti ruang penunjang aktivitas praktikum serta mesin jahit sebenarnya telah dipersiapkan oleh manajemen BLK Amuntai. Kendati demikian, guna mengoptimalkan akselerasi pembelajaran, kuantitas serta performa mekanis dari peralatan praktik tersebut masih memerlukan pembenahan intensif agar sebanding dengan jumlah siswa yang ditampung. Di samping itu, kompetensi para pengajar di balai ini dinilai sudah cukup andal, namun program penyegaran keilmuan melalui skema pelatihan lanjutan (upgrading) bagi para instruktur tetap mendesak untuk diimplementasikan demi menjamin agar materi transfer pengetahuan yang diberikan tidak usang dan tetap linier dengan akselerasi industrialisasi modern.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Meskipun terdapat beberapa catatan penguatan, hasil triangulasi data wawancara mendalam, pengamatan berkala, dan verifikasi berkas menunjukkan bahwa parameter ketersediaan sarana, prasarana, serta kompetensi instruktur secara umum telah berjalan efektif. Realitas di lapangan membuktikan bahwa kualifikasi para pengajar telah memenuhi standar kompetensi nasional yang diamanatkan dalam Keputusan Direktur Jenderal, didukung oleh ketersediaan fasilitas mesin jahit modern yang laik pakai. Capaian ini dipastikan sejalan dengan proposisi teoretis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada dimensi Tingkat Input, di mana penyediaan instruktur bersertifikasi dan kesiapan perangkat kerja esensial mampu menopang jalannya kediklatan, meskipun dalam dinamika operasionalnya masih ditemukan beberapa alat jahit khusus yang pemanfaatannya harus dilakukan secara bergantian antar-peserta.

5. Tingkat Output
   a. Tingkat kompetensi/kemahiran teknis menjahit yang dikuasai

      Luaran konkret dari program kediklatan ini tercermin pada derajat kecakapan teknis dan motorik yang ditunjukkan oleh para siswa setelah menuntaskan seluruh modul pembelajaran. Temuan empiris di lapangan mengonfirmasi bahwa kurikulum sistematis yang diterapkan oleh BLK Amuntai terbukti andal dalam mentransformasikan kemampuan peserta dari titik nol hingga berhasil merakit dan menjahit busana sederhana secara mandiri. Kendati demikian, untuk spektrum keahlian yang memiliki tingkat kerumitan tinggi, penguasaan siswa dirasa belum menyentuh level maksimal. Keterbatasan alokasi waktu kediklatan serta minimnya porsi pengulangan latihan berakibat pada belum halusnya kualitas jahitan, sehingga luaran yang dihasilkan dinilai baru menyentuh klaster pemula dan belum sepenuhnya linear dengan standardisasi industri garmen yang menuntut aspek kecepatan serta kerapian tingkat tinggi.

      Berdasarkan hasil triangulasi melalui wawancara mendalam dan pengamatan langsung pada ruang aktivitas praktikum, indikator tingkat kompetensi atau kemahiran teknis yang dikuasai oleh peserta disimpulkan telah berjalan efektif pada pemenuhan level dasar, namun belum efektif jika diukur menggunakan parameter dunia kerja profesional. Proses pengondisian akademik di dalam kelas berhasil merangsang kemandirian motorik siswa, meskipun hasil akhir karya mereka masih memerlukan supervisi lanjutan. Fenomena capaian luaran ini selaras dengan postulat teoretis yang diusung oleh Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) mengenai aspek Tingkat Output, khususnya pada parameter tingkat kompetensi teknis yang dikuasai, di mana kedalaman kemahiran lulusan berkorelasi langsung dengan durasi input dan intensitas ruang praktik yang disediakan oleh lembaga.

   b. Tingkat kepercayaan diri lulusan dalam bekerja atau berwirausaha

      Efikasi diri serta kemantapan mental para lulusan memegang peranan krusial sebagai indikator penentu keberhasilan luaran dari suatu program vokasi. Potret empiris di lapangan menyingkap bahwa proses pembelajaran di BLK sejatinya telah menanamkan fondasi kepercayaan diri dasar pada diri peserta, seiring dengan penguasaan kecakapan teknis yang mereka serap selama berada di dalam kelas. Kendati demikian, modal mental tersebut belum sepenuhnya teraktualisasi secara maksimal di dunia nyata. Minimnya jam terbang praktikum serta ketiadaan asistensi atau pendampingan yang berkelanjutan pasca-kediklatan menyebabkan mayoritas alumni dilingkupi rasa gamang, sehingga mereka

cenderung menunda atau ragu-ragu untuk langsung mempraktikkan ilmunya di sektor industri maupun dalam merintis unit wirausaha mandiri.

Berdasarkan hasil penyelarasan data melalui wawancara personal dan pengamatan terstruktur, dimensi tingkat kepercayaan diri lulusan dikategorikan telah berjalan efektif pada pemenuhan aspek mental dasar, namun belum optimal untuk mendorong keberanian aksi nyata. Hambatan laten yang memicu keragu-raguan tersebut berakar dari perasaan tidak siap akibat keterbatasan pengalaman riil di ekosistem kerja yang sesungguhnya, serta kemahiran motorik yang dirasa belum matang sepenuhnya. Fenomena ini selaras dengan kerangka teoritis efektivitas yang diusung oleh Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) mengenai dimensi Tingkat Output, khususnya pada parameter tingkat kepercayaan diri lulusan dalam bekerja atau berwirausaha, mengingat kemantapan psikologis alumni dalam mengeksekusi keahliannya sangat bergantung pada kedalaman bekal praktik yang diberikan oleh lembaga.

6. Pencapaian tujuan meneyeluruh
   a. Tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja (DUDI).

Rendahnya keterserapan alumni di sektor formal menjadi indikator bahwa visi utama program vokasi untuk mencetak komoditas tenaga kerja siap pakai belum terealisasi secara paripurna. Potret empiris di lapangan menyingkap adanya hambatan struktural berupa kelangkaan lowongan kerja yang linier di tingkat daerah serta belum terbangunnya ekosistem penyaluran kerja yang terintegrasi oleh lembaga. Akibatnya, sebagian besar lulusan terpaksa mengandalkan daya juang personal tanpa adanya jaminan penempatan, sehingga tujuan strategis kediklatan dalam mengintervensi angka tuna karya lokal belum mampu memberikan dampak multiplikasi yang signifikan bagi penguatan ekonomi makro masyarakat.

Berdasarkan hasil triangulasi data wawancara mendalam, pengamatan berkala, dan penelaahan dokumen sekunder, dimensi penyerapan lulusan di dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dipastikan tidak efektif. Kegagalan performa ini diperkuat oleh dokumen administratif tahun 2025 yang menyingkap bahwa hanya sekitar 75% alumni yang berhasil berkarier secara linier, sementara sisanya terdeteksi menganggur, terserap di sektor yang tidak sesuai kompetensi, atau sekadar membatasi keahliannya untuk keperluan domestik keluarga. Realitas keterbatasan capaian ini bertolak belakang dengan postulat teoretis Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) mengenai aspek Pencapaian Tujuan Menyeluruh, khususnya pada parameter tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja, lantaran minimnya jejaring korporasi formal mitra balai memicu stagnasi distribusi alumni ke pasar kerja.

   b. Kemampuan lulusan dalam membuka usaha mandiri (Wirausaha).

Aksentuasi kemandirian ekonomi pasca-kediklatan melalui jalur rintisan usaha mandiri masih dihadapkan pada realitas keterbatasan yang cukup masif. Kendati beberapa alumni telah berupaya menginisiasi aktivitas berwirausaha secara swadaya, persentase keberhasilannya tergolong sangat minim akibat terbentur oleh kelangkaan modal finansial, ketiadaan supervisi usaha yang berkesinambungan, serta sempitnya penetrasi ke jaringan pasar lokal. Pola stagnasi ini menegaskan bahwa untuk menyentuh substansi keberhasilan misi kelembagaan secara utuh, intervensi tidak boleh berhenti pada ruang

inkubasi teknis semata, melainkan wajib diintegrasikan dengan bekal tata kelola manajemen bisnis serta fasilitasi akses permodalan stimulan bagi alumni.

Berdasarkan hasil penyelarasan data melalui teknik wawancara mendalam serta pengamatan empiris di lapangan, dimensi kemampuan lulusan dalam mendirikan unit usaha mandiri dikategorikan tidak efektif. Mayoritas alumni kediklatan terpantau masih mengalami hambatan sosiologis dan finansial untuk berdikari secara ekonomi akibat minimnya jam terbang dalam menakhodai operasional bisnis serta absennya program pendampingan lanjutan (*aftercare*) dari manajemen balai. Fenomena kemandirian yang belum terakomodasi ini dipastikan menyimpang dari postulasi efektivitas yang digagas oleh Campbell J.P. (dalam Mutiarin & Zainudin, 2021:96) pada aspek Pencapaian Tujuan Menyeluruh, khususnya pada parameter kemampuan lulusan dalam membuka usaha mandiri, lantaran rintangan modal dan ketiadaan asistensi pasca-pelatihan menghambat transformasi siswa menjadi wirausahawan baru yang kompetitif.

B. Faktor-Faktor Pendukung Dan Penghambat Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung
   a. Kesesuain materi dengan dunia idustri yang meningkatkan kemahiran peserta dalam menjahit
   b. Keberlanjutan dan kepercayaan diri peserta setelah lulus dari BLK
   c. Ketepatan sasaran peserta yang direkrut dan jangkauan informasi
   d. Ketersediaan sarana, prasarana, dan instruktur yang kompeten
2. Faktor Penghambat
   a. Kurangnya kerjasama dari pihak BLK
   b. Kurangnya waktu pelatihan dan alat praktis terbatas
   c. Kemampuan lulusan dalam membuka usaha mandiri

SIMPULAN

Secara menyeluruh, Efektivitas Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Pada Kejuruan Menjahit Dasar Di Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dikategorikan cukup efektif, yang direfleksikan melalui evaluasi enam variabel utama. Pada rumpun keberhasilan program, capaian dinilai efektif berkat relevansi kurikulum yang berbasis metode *Training Need Analysis* (TNA) serta tingginya nilai aplikatif keahlian pasca-pelatihan bagi alumni. Variabel keberhasilan sasaran juga menunjukkan hasil efektif karena sistem rekrutmen telah selaras dengan Keputusan Direktur Jenderal Nomor 2/77/HK.05/III/2023, ditambah dengan optimalnya perluasan jangkauan informasi pendaftaran. Kendati demikian, variabel keberhasilan tahapan program dipastikan tidak efektif akibat tersumbatnya kelancaran penempatan magang karena keterbatasan daya tampung mitra, serta minimnya ikatan formal (*MoU*) yang tercatat hanya memiliki satu kerja sama resmi. Selanjutnya, variabel tingkat input dikategorikan kurang efektif; alokasi durasi kediklatan terbukti tidak efektif karena terlalu singkat bagi peserta disabilitas rungu, meskipun aspek ketersediaan sarana, prasarana, serta instruktur kompeten bersertifikasi nasional sudah berjalan sangat efektif. Pada variabel tingkat output, keberhasilan dinilai efektif karena kurikulum mandiri mampu mengubah kemampuan peserta dari nol, sekaligus berhasil memupuk kepercayaan diri dasar mereka. Terakhir, variabel pencapaian tujuan menyeluruh dinyatakan tidak efektif lantaran tingkat penyerapan kerja alumni di dunia industri baru menyentuh angka 75%, serta lemahnya kemampuan lulusan untuk berwirausaha secara mandiri. Kondisi ini turut dipengaruhi oleh determinasi faktor internal dan eksternal di lapangan. Akselerasi program ditopang oleh faktor pendukung seperti keselarasan materi ajar dengan standar industri, tingginya keberlanjutan pemanfaatan keahlian, akurasi penjaringan peserta, serta kemandirian daya

dukung sarana dan instruktur nasional. Sebaliknya, faktor penghambat yang menjadi rintangan laten meliputi minimnya jalinan kemitraan formal dengan dunia industri, sempitnya durasi waktu pembelajaran bagi penyandang disabilitas, keterbatasan alat praktis khusus, serta kelangkaan modal finansial dan minimnya pengalaman manajemen bisnis yang memicu keraguan alumni untuk membuka usaha sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 47 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan uraian tugas serta tata kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Anonim. Peraturan Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi.

Anonim. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.

Anonim. Kabupaten Hulu Sungai Utara Dalam Angka 2024. BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Anggito, Albi Et al., 2018. Metodologi Penelitan Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak. Fadli, Ahmad. 2016. Efektivitas Pembinaan Narapidana di Lembaga

Pemasyarakatan Klas II A Pekanbaru. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Harahap, Nursapia, 2020. Penelitian Kualitatif. Medan: Wal Ashri Publishing.

Hardiyanti, Novia Rezeki. 2018. Efektivitas Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kusuma, Adhi Et al, 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.

Matiarin, Dyah dan Zainudin, Arif. 2021. Manajemen Birokorasi dan Kebijakan. Edisi Pertama, Celebon Timu, Yogyakarta.

Muhammad Fiqri, Munawarah, & Herry Febriadi. (2024). Efektivitas Program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

Pertiwi, M., & Nurcahyanto, H. (2017). Efektivitas Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Journal of Public Policy and Management Review, 6(4), 555–569.

Rabiatun Rahmida, Siti Raudah, & Ahmad Baihaqi. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Tanjung di Kabupaten Tabalong. Skripsi. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sembilan. Jakarta.

Tangkilisan, H. N. S. (2018). Manajemen Publik. Yogyakarta: Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI).

Wismanawati, R. Tri. 2019. Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan di Desa Karangtengah Kecamatan Kemangkon Kabupaten Purbalingga. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Yuliani, Kartika Febri. 2017. Efektivitas Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Skripsi. Malang: Universitas Negeri Malang.

Yusuf, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif & Gabungan. Jakarta: Kencana

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara..

Tim Penyusun.2022. Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana Strata 1 (S1). Amuntai : STIA Amuntai