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

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DESAIN GRAFIS PADA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UATARA

Nadiah[1], Reno Affrian[2] , Ahmad Baihaqi[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: nadnadiah645@gmail.com

ABSTRAK

Program pelatihan desain grafis merupakan salah satu strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Sebagai bagian dari upaya tersebut, Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai menyelenggarakan pelatihan desain grafis untuk membekali masyarakat dengan keterampilan yang dapat dimanfaatkan baik untuk memasuki dunia kerja maupun membangun usaha secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan Program Pelatihan Desain Grafis di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan program serta menganalisis berbagai upaya yang dilakukan guna meningkatkan efektivitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai termasuk dalam kategori cukup efektif. Hal tersebut tercermin dari pelaksanaan pelatihan yang telah mengarah pada pencapaian tujuan, kompetensi instruktur yang memadai, tersedianya anggaran pelatihan, peningkatan keterampilan peserta, kualitas lulusan, serta manfaat yang dirasakan peserta setelah menyelesaikan pelatihan. Meskipun demikian, pelaksanaan program masih menghadapi beberapa kendala, antara lain sosialisasi yang belum maksimal, keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan kemampuan awal peserta, serta rendahnya konsistensi dan motivasi sebagian peserta setelah pelatihan berakhir. Berdasarkan penelitian, Program Pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai telah memenuhi sebagian besar tujuan yang ditetapkan sehingga dapat dikategorikan cukup efektif. Namun, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan program berlangsung lebih optimal. Oleh sebab itu, BLK Amuntai disarankan untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelatihan, memperluas kegiatan sosialisasi kepada masyarakat, memperkuat pendampingan setelah pelatihan, serta terus mengembangkan kualitas pembelajaran dan kompetensi instruktur guna menghasilkan lulusan yang lebih kompeten dan mampu bersaing di dunia kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Program, Pelatihan Desain Grafis

ABSTRACT

The graphic design training program represents one of the government's strategic initiatives to improve the quality of human resources by equipping individuals with competencies that meet current labor market demands. To support this objective, the Amuntai Job Training Center (BLK Amuntai) organizes a graphic design training program aimed at enhancing participants' technical skills, enabling them to secure employment or pursue self-employment opportunities. This study examines the effectiveness of the Graphic Design Training Program at BLK Amuntai, Hulu Sungai Utara Regency. It also identifies the factors that facilitate and hinder the implementation of the program, while exploring efforts to improve its overall effectiveness. A descriptive qualitative research design was employed. Data were collected through interviews, direct observation, and documentation. Eleven informants were selected using purposive sampling. The collected data were analyzed through data condensation, data display, conclusion drawing, and verification, while data credibility was ensured through triangulation techniques.

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

The findings indicate that the Graphic Design Training Program at BLK Amuntai can be classified as moderately effective. This assessment is reflected in the program's progress toward achieving its intended objectives, the competence of its instructors, the availability of financial support, improvements in participants' technical skills, the quality of program graduates, and the practical benefits experienced by participants after completing the training. Nevertheless, several challenges continue to affect program implementation, including limited public outreach, inadequate training facilities and equipment, differences in participants' initial skill levels, and the declining motivation and consistency of some graduates following the completion of the program. Overall, the study concludes that the Graphic Design Training Program at BLK Amuntai has achieved most of its intended objectives and can therefore be considered reasonably effective. However, several areas require further improvement to optimize program implementation. Accordingly, BLK Amuntai is encouraged to enhance its training facilities and infrastructure, expand community outreach activities, strengthen post-training mentoring and support, and continuously improve both instructional quality and instructor competence to produce graduates who are more competitive and better prepared for the demands of the labor market.

Keywords: *Effectiveness, Program, Pelatihan Desain Grafis*

PENDAHULUAN

Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses lapangan pekerjaan tanpa adanya perlakuan yang diskriminatif. Sebagai konsekuensinya, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan perlindungan terhadap hak tersebut melalui berbagai kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu bentuk implementasinya adalah penyelenggaraan program pelatihan kerja yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat, terutama bagi individu yang belum bekerja, sehingga mereka memiliki kompetensi yang lebih baik dan mampu bersaing di dunia kerja.

Memperoleh pekerjaan merupakan salah satu hak dasar setiap warga negara. Akan tetapi, pelaksanaannya tetap bergantung pada persyaratan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh instansi pemerintah maupun swasta. Demikian pula dalam membangun usaha secara mandiri, seseorang memerlukan keterampilan yang memadai agar mampu mengembangkan usahanya secara berkelanjutan dan bersaing di pasar.

Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara, dibentuk sebagai lembaga yang menyediakan pelatihan keterampilan sekaligus memberikan edukasi berbasis ilmu terapan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung upaya penanggulangan pengangguran.

BLK Amuntai menyediakan berbagai program pelatihan yang dirancang sesuai dengan bidang keahlian tertentu sehingga peserta dapat memperoleh maupun mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Program-program tersebut bertujuan menghasilkan tenaga kerja yang memenuhi standar kualifikasi sehingga lebih mudah terserap oleh pasar kerja. Upaya ini penting mengingat masih banyak pencari kerja yang belum memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan sehingga proses penyerapan tenaga kerja menjadi kurang optimal.

Salah satu program pelatihan yang diselenggarakan di BLK Amuntai adalah pelatihan desain grafis. Program ini memiliki tingkat peminat yang cukup tinggi karena peluang kerja di bidang tersebut relatif besar, terutama dengan banyaknya usaha percetakan di Kabupaten Hulu Sungai Utara yang membutuhkan tenaga desainer. Selain berpeluang bekerja di perusahaan, peserta juga dapat memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk membuka usaha secara mandiri, seperti menyediakan jasa desain grafis atau merintis usaha percetakan dengan modal yang relatif terjangkau, melalui penyelenggaraan pelatihan tersebut, Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara berupaya

menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif melalui proses pelatihan berbasis kompetensi. Keberadaan BLK Amuntai diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pelaksanaan pelatihan kerja di Indonesia memiliki landasan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja sehingga kemampuan, produktivitas, serta kesejahteraan pekerja dapat terus ditingkatkan (Presiden Republik Indonesia, 2003). Di samping itu, penyelenggaraan Balai Latihan Kerja (BLK) berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja. Peraturan tersebut menjadi acuan dalam pelaksanaan pelatihan agar proses penyelenggaraannya memenuhi standar mutu, kualitas, dan kompetensi yang telah ditetapkan.

Memperoleh pekerjaan merupakan hak setiap warga negara, tetapi pemenuhannya tetap bergantung pada persyaratan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh instansi pemerintah maupun sektor swasta. Demikian pula dalam membangun usaha secara mandiri, seseorang memerlukan keterampilan, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi agar mampu mengembangkan usahanya secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu langkah strategis dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja maupun menciptakan lapangan pekerjaan secara mandiri.

Sebagai bentuk implementasi kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, Balai Latihan Kerja (BLK) berperan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kehadiran BLK diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar dunia usaha dan dunia industri. Dengan demikian, lulusan pelatihan diharapkan memiliki daya saing yang lebih tinggi serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif digunakan untuk menggambarkan atau kondisi objek penelitian secara apa adanya sesuai dengan situasi yang terjadi saat penelitian dilaksanakan (Ibrahim, 2018:59). Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2022). Dengan menggunakan *purposive sampling*, peneliti memilih 11 informan untuk dijadikan sebagai sumber data peneliti. Metode untuk memilih sumber data dengan tujuan tertentu disebut dengan *purposive sampling* (Sugiyono, 2018:95-96). Dengan menggunakan teori efektivitas program menurut (Campbell J.P Dalam Amrizal, 2018:41) yakni keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan adalah beberapa metode yang digunakan untuk mengevaluasi data yang diperoleh Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33). Uji Kredibilitas penelitian diperiksa dengan menggunakan bahan referensi, melakukan *member check*, menganalisis kejadian negatif, meningkatkan ketekunan, triangulasi, dan memperpanjang atau memperluas pengamatan (Sugiyono, 2016: 270)

PEMBAHASAN

A. Efektivitas Program Pelatihan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utar

Beberapa indikator Efektivitas yang dikemukakan oleh Campbell J.P (dalam Amrizal, 2018:41) yaitu:

1. Efektivitas pelaksanaan program
2. Ketercapaian target yang telah ditetapkan
3. Tingkat kepuasan para penerima manfaat terhadap program
4. Efisiensi penggunaan sumber daya serta hasil yang dihasilkan
5. Tingkat keberhasilan program dalam mencapai tujuan secara menyeluruh

Kelima indikator tersebut dijadikan sebagai landasan teoristis melalui indikator-indikator tersebut, peneliti menilai apakah pelaksanaan program telah berjalan sesuai dengan perencanaan, tepat sasaran, serta memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat. dengan demikian, kerangka teori tersebut menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai tingkat efektivitas program yang diteliti. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai hasil penelitian akan diuraikan pada pembahasan berikut ini:

1. Keberhasilan program

Keberhasilan program sebagaimana dikemukakan oleh Campbell J.P menujukkan sejauh mana suatu program mampu mencapai tujuan yang telah dirumuskan sejak awal. Dengan demikian, tingkat keberhasilan tersebut menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan suatu program.

a) Sosialisasi Program Pelatihan

Sosialisasi Program Pelatihan mejadi tolak ukur penting dalam menentukan keberhasilan suatu program. Suatu program dapat dikatakan berhasil apabila pelaksanaannya mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sejak awal. Oleh karena itu, penilaian terhadap keberhasilan suatu program dilakukan dengan melihat kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan target atau tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sosialisasi program pelatihan desain grafis di Balai Latihan Kerja Amuntai telah terlaksana dengan baik dan efektif. Keberhasilan tersebut tercermin dari penyampaian informasi yang jelas, mudah dipahami, serta mencakup tujuan pelatihan, persyaratan peserta, jadwal kegiatan, dan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan.

b) Pemahaman Program

Pemahaman program dapat dilihat dari sejauh mana peserta mampu memahami materi pelatihan, mengetahui tujuan pelaksanaan kegiatan, serta menerapkan penggunaan aplikasi melalui praktik yang dilakukan selama proses pelatihan berlangsung.

Berdasarkan gabungan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait indikator pemahaman program pelatihan desain grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program telah berjalan dengan cukup efektif. Hal tersebut ditunjukkan melalui kemampuan sebagian besar peserta dalam memahami materi pelatihan. Keberhasilan ini didukung oleh penyampaian materi yang dilakukan secara bertahap, jelas, dan dilengkapi dengan praktik langsung, serta adanya kesempatan bagi peserta untuk bertanya mengenai materi yang belum dipahami.

2. Keberhasilan sasaran

Keberhasilan sasaran merupakan salah satu indikator dalam menilai efektivitas yang dilihat dari tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menilai keberhasilan tersebut, organisasi tidak hanya berfokus pada tercapainya sasaran, tetapi juga pada upaya menjaga dan mempertahankan sasaran tersebut agar tetap berkelanjutan. Dengan demikian, pengukuran efektivitas berkaitan erat dengan kesesuaian antara sasaran dan tujuan program. Artinya, efektivitas dapat dinilai dari sejauh mana target yang telah direncanakan dalam suatu program atau kebijkan pemerintah mampu direalisasikan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

a) Sesuai Dengan Target Pelatihan

Kesesuaian dengan target pelatihan merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan dan sasaran pelatihan Desain Grafis telah tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan desain grafis di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara telah dilaksanakan secara efektif serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan manfaat bagi peserta dan alumni melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang desain grafis. Materi pelatihan juga dinilai sesuai dengan kebutuhan peserta untuk mendukung dunia kerja maupun pengembangan usaha. Oleh karena itu, pelatihan desain grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dinilai efektif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan peserta.

b) Sesuai Dengan SOP

Kesesuaian dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) menunjukkan bahwa setiap kegiatan dilaksanakan berdasarkan prosedur dan tahapan kerja yang telah ditetapkan agar pelaksanaan berjalan secara sistematis, efektif, dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan Desain Grafis di Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara telah berlangsung secara efektif. Penerapan SOP yang konsisten mendukung terciptanya proses pelatihan yang tertib, terencana, dan sesuai dengan jadwal. Di samping itu, arahan dan bimbingan yang diberikan instruktur secara berkesinambungan menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga peserta dapat

mengikuti pembelajaran dengan baik.

3. Kepuasan Terhadap Program

Menurut Campbell J.P kepuasan terhadap program merupakan salah satu indikator dalam menilai efektivitas yang berkaitan dengan sejauh mana program mampu memenuhi kebutuhan para penerima manfaat. Tingkat kepuasan tersebut tercermin dari penilaian penerima terhadap kualitas layanan atau manfaat yang diberikan oleh program. Apabila program dilaksanakan dengan kualitas yang baik, maka tingkat kepuasan penerima manfaat juga cenderung meningkat. Tingginya kepuasan tersebut dapat memberikan penilaian positif terhadap pihak perancang maupun pelaksana program atau kebijakan.

a) Pelaksanaan Program Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan adalah suatu proses pengimplementasian rancangan atau serangkaian kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk membekali, memperbaiki, dan meningkatkan keahlian, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara telah terlaksana secara efektif. Efektivitas tersebut terlihat dari meningkatnya keterampilan peserta, proses pembelajaran yang berjalan dengan baik, serta dukungan fasilitas yang memadai.

b) Hasil Yang Dirasakan

Hasil yang dirasakan merupakan perubahan atau manfaat yang diperoleh peserta setelah mengikuti suatu program, baik berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun pengalaman.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dinilai efektif karena mampu meningkatkan keterampilan peserta, mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja, serta memberikan manfaat yang dapat diterapkan dalam pekerjaan maupun usaha mandiri.

4. Tingkat Input dan Output

Menurut Campbell J.P efektivitas suatu program dapat dianalisis melalui perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dihasilkan. Penilaian ini dilakukan dengan melihat keseimbangan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Apabila hasil yang dicapai lebih besar atau sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan, maka program tersebut dapat dinilai efesien. Sebaliknya, jika penggunaan input lebih besar dibandingkan output yang dihasilkan, maka program tersebut dapat dianggap kurang efesien. Oleh karena itu, pengukuran terhadap tingkat input dan output menjadi salah satu aspek penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan suatu program.

a) Ketersediaan Dana Pelatihan

Ketersediaan Dana Pelatihan adalah tersedianya sejumlah biaya atau anggaran yang diperlukan untuk mendukug seluruh kegiatan pelatihan agar dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara telah berjalan efektif. Hal ini didukung oleh ketersediaan dana, fasilitas pelatihan yang memadai, serta kemampuan peserta dalam mengikuti pembelajaran.

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

b) Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan kondisi tersedianya fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan agar berlangsung secara optimal dan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sarana dan prasarana pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup mendukung proses pelatihan, namun belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa fasilitas yang perlu ditingkatkan.

c) Sumber Daya Manusia atau Infrastruktur

Sumber Daya Manusia merupakan individu yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menjalankan tugas, memberikan bimbingan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi atau kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, instruktur pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki peran yang berjalan secara efektif. Hal tersebut ditunjukkan melalui kemampuan instruktur dalam menjelaskan materi, memberikan pendampingan kepada peserta, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh

Menurut Campbell J.P pencapaian tujuan menyeluruh dapat dinilai dari sejauh mana suatu organisasi mampu menjalankan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini bersifat komprehensif karena melibatkan berbagai kriteria dasaar evaluasi. Melalui penilaian tersebut diperoleh gambaran umum mengenai tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan program atau kebijakan yang dijalankan.

a) Kualitas Alumni Pelatih

Kualitas alumni merupakan tingkat pencapaian lulusan yang dilihat dari kemampuan, kompetensi, keterampilan, pengetahuan, sikap, serta keberhasilan yang diperoleh setelah menyelesaikan program pendidikan atau pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dinilai efektif karena mampu meningkatkan keterampilan peserta, mendukung kesiapan kerja, serta memberikan manfaat untuk pekerjaan maupun usaha mandiri.

b) Dampak yang Dirasakan

Dampak yang dirasakan merupakan perubahan atau pengaruh yang diterima secara langsung oleh individu, kelompok, atau masyarakat setelah mengikuti suatu kegiatan, program, atau pelaksanaan kebijakan tertentu.

Dapat disimpilka hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan Desain Grafis di BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan hasil yang efektif. Kegiatan ini mampu meningkatkan kemampuan peserta, memperkuat keterampilan kerja, serta memberikan manfaat dalam mempersiapkan peserta menghadapi kebutuhan dunia kerja pada era digital dan industri kreatif.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Pelatihan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung
   a) Kapabilitas Sumber Daya Manusia Sebagai Instruktur
   b) Ketersediaan Anggaran Bagi Kegiatan Pelatihan
2. Faktor Penghambat
   a) Belum Optimalnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana
   b) Belum Maksimalnya Motivasi dan Konsistensi Peserta dalam Mengimplementasikan Hasil Pelatihan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas Program Pelatihan Desain Grafis pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dikategorikan cukup efektif. Penilaian tersebut didasarkan pada indikator efektivitas organisasi menurut Campbell J.P. (dalam Amrizal, 2018:41). Program dinilai cukup efektif karena sebagian besar indikator telah tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan hasil pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. *Pertama*, pada aspek keberhasilan program, efektivitas program berada pada kategori cukup efektif. Penilaian ini didasarkan pada indikator sosialisasi program dan pemahaman program. Sosialisasi telah dilaksanakan dengan baik sehingga masyarakat memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pelatihan, mulai dari tujuan, persyaratan, hingga mekanisme pendaftaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa informasi program telah tersampaikan kepada kelompok sasaran. Namun, tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan belum sepenuhnya merata. Sebagian peserta masih memerlukan waktu lebih lama untuk memahami materi praktik desain grafis karena adanya perbedaan kemampuan dasar, pengalaman, dan tingkat penguasaan teknologi. Oleh karena itu, meskipun sosialisasi telah berjalan dengan baik, pencapaian indikator pemahaman program belum maksimal sehingga aspek keberhasilan program dikategorikan cukup efektif. *Kedua*, pada aspek keberhasilan sasaran, program juga dinilai cukup efektif. Penilaian tersebut didasarkan pada indikator kesesuaian sasaran pelatihan dan pelaksanaan program sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pelatihan telah diberikan kepada masyarakat usia kerja dan pencari kerja yang menjadi sasaran utama program, serta proses pelaksanaannya telah mengikuti ketentuan yang berlaku di BLK Amuntai. Meskipun demikian, tujuan pelatihan belum sepenuhnya tercapai karena tidak seluruh peserta mampu mempertahankan dan mengembangkan keterampilan yang diperoleh setelah pelatihan selesai. Sebagian alumni belum memanfaatkan kompetensi yang dimiliki secara berkelanjutan untuk bekerja ataupun berwirausaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sasaran telah tercapai, tetapi belum optimal sehingga dikategorikan cukup efektif. *Ketiga***,** pada aspek kepuasan terhadap program, pelaksanaan pelatihan dapat dikategorikan efektif**.** Penilaian ini didasarkan pada indikator pelaksanaan program pelatihan dan manfaat yang dirasakan peserta. Peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan disampaikan secara sistematis oleh instruktur. Selain itu, instruktur memberikan pendampingan secara intensif selama proses praktik sehingga peserta lebih mudah memahami penggunaan aplikasi desain grafis. Pendampingan tersebut meningkatkan kepercayaan diri peserta dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Manfaat pelatihan juga dirasakan secara langsung oleh masyarakat, khususnya pencari kerja yang ingin meningkatkan kompetensi sebagai bekal memasuki dunia kerja maupun membuka usaha secara mandiri. Tingginya tingkat kepuasan peserta menunjukkan bahwa

pelaksanaan program telah memenuhi harapan, sehingga aspek ini dinilai efektif. *Keempat*, pada aspek tingkat input dan output, program dinilai kurang efektif. Penilaian ini didasarkan pada indikator ketersediaan dana pelatihan, Fasilitas dan infrastruktur pendukung, serta kualitas sumber daya manusia. Dari sisi pendanaan, program telah memperoleh dukungan anggaran yang memadai sehingga seluruh kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan sesuai rencana. Selain itu, instruktur memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik dalam menyampaikan materi pelatihan. Namun demikian, ketersediaan sarana dan prasarana masih belum memadai, terutama fasilitas pendukung praktik seperti perangkat komputer dan perlengkapan lainnya. Keterbatasan tersebut menyebabkan peserta harus menggunakan fasilitas secara bergantian sehingga waktu praktik menjadi kurang optimal. Akibatnya, meskipun dana dan kompetensi instruktur telah mendukung pelaksanaan program, keterbatasan sarana dan prasarana menghambat pencapaian hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, aspek tingkat input dan output dikategorikan kurang efektif. *Kelima*, pada aspek pencapaian tujuan menyeluruh, program berada pada kategori cukup efektif. Penilaian ini didasarkan pada indikator kualitas alumni dan dampak program. Secara umum, pelatihan telah memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta, sehingga sebagian alumni mampu memanfaatkan kompetensi tersebut untuk mencari pekerjaan ataupun menjalankan usaha mandiri. Namun, pencapaian tujuan program belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat alumni yang kurang konsisten dalam mengembangkan keterampilan setelah pelatihan berakhir. Rendahnya motivasi untuk terus berlatih, keterbatasan fasilitas pendukung, serta kurangnya praktik secara berkelanjutan menjadi faktor yang memengaruhi keberlanjutan hasil pelatihan. Oleh karena itu, dampak program telah dirasakan oleh peserta, tetapi belum merata pada seluruh alumni sehingga aspek pencapaian tujuan menyeluruh tetap dikategorikan cukup efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Amrizal, D., dkk. (2018). Pengantar Kebijakan Publik dan Efektivitas Program. Medan: Lembaga Penelitian.

Campbell, J. P. dalam Mutiarin, D., & Zaenudin, A. (2014). Manajemen Birokrasi dan Kebijakan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2019). Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Ibrahim. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Landa, R. (2014). Graphic Design Solutions. Boston: Cengage Learning.

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Silalahi, U. (2019). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Dadiyanoor, Budiman, A., & Anjasmari, N. M. M. (2022). “Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Jurnal

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

Administrasi Publik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan