

**STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN
KERJA KOMUNITAS (BLKK) PONDOK PESANTREN
TARBIYATUT THOLIBIN BUMIJAWA-TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S. 1 dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

PUTRI AYU NOVITA

NIM: 1903036058

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Ayu Novita

NIM : 1903036058

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK) PONDOK PESANTREN TARBIYATUT THOLIBIN BUMIJAWA-TEGAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang,



Pembuat Pernyataan


Putri Ayu Novita

NIM: 1903036058

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faks 024-7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di
Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut
Tholibin Bumijawa-Tegal**

Penulis : Putri Ayu Novita
NIM : 1903036058
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah ditujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 30 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Fatmuroji, M.Pd.
NIP. 197704152007011032

Sekretaris Sidang,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

Pengujian I,

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.
NIP. 196812121994031003

Pengujian II,

Dr. M. Rizka Chamami, M.Si.
NIP. 198003202007101001



Pembimbing,

Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd.
NIP. 195904241983031005

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 16 Desember 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi ini dengan:

Judul : **Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal**

Nama : Putri Ayu Novita

NIM : 1903036058

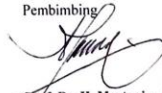
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : MPI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd.

NIP. 19590424 198303 1 005

ABSTRAK

Judul : Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal

Penulis : Putri Ayu Novita

NIM : 1903036058

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan penulis terhadap strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. Hal ini dikarenakan pondok pesantren di Indonesia erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat, namun pesantren kurang terintegrasi ke dalam sistem pendidikan nasional. Sementara itu pendidikan saat ini setidaknya memiliki tiga dimensi keterampilan antara lain: keterampilan kerja dan kelangsungan hidup bersama dengan kecakapan hidup, keterampilan belajar dan inovasi serta keterampilan teknologi informasi dan media. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin ini sebagai penyelenggara pelatihan untuk meningkatkan keterampilan santri dan masyarakat.

Jenis penelitian ini kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif dengan pengambilan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menguji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data. Sedangkan teknik analisis data meliputi reduksi data, display data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal adalah melalui program pelatihan desain grafis bagi para santri, karyawan dan masyarakat

sekitar pondok pesantren dengan strategi pelatihan *fasilitatif*. BLKK telah melakukan pelatihan dengan cukup baik mulai dari, (1) Perencanaan strategi pengembangan keterampilan yang telah mempersiapkan kebutuhan program pelatihan menggunakan dana bantuan dari ketenagakerjaan Republik Indonesia yang sesuai dengan persyaratan dan fungsi Balai Latihan Kerja. Akan tetapi perencanaan program jangka panjang dari BLKK belum terencana secara terstruktur hal ini dilihat dari lembaga BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang belum menyusun visi misi tersendiri untuk BLKK nya jadi program-program pendidikan dan pelatihan kurang terencana serta target atau sasarannya kurang terarah. (2) Pelaksanaan strategi program desain grafis yang diterapkan terdapat tiga program (unit kompetensi, kelompok penunjang dan *on the job training* (OJT), dengan adanya penerapan materi tersebut pada pelatihan mampu mengembangkan keterampilan terkhusus desain grafis. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kendala yang dialami seperti terdapatnya beberapa unit komuter yang perlu diperbaiki dan belum terdapatnya mesin sablon. (3) Evaluasi strategi program pelatihan memberikan dampak bagi peserta khususnya keterampilan desain grafis serta kedisiplinan kerja. Evaluasi dari program pelatihan tersebut dalam bentuk laporan evaluasi yang disusun oleh pengelola sebagai laporan kepada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

Kata Kunci : Strategi; Pengembangan Keterampilan; Sumber Daya Manusia; Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK)

MOTO

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

“Tidak ada kesenangan (kenikmatan) kecuali setelah
kepayahan”_Mahfudzot_

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur atas kehendak Allah tuhan semesta alam yang memberi kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian skripsi dengan lancar. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik yang patut kita tirui hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “Strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal”, yang disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Melalui kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak yang telah membantu dan memberi dukungannya selama proses penelitian hingga skripsi tersusun. Baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini, yakni kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Prof. Dr. H.Imam Taufiq, M.Ag.


2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr. KH. Ahmad Ismail, M.Ag., M.HUM.
3. Kepala jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Wali dosen Muh. Ahlis Ahwan M.IP. yang telah memberi arahan serta memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi bimbingan dan pengarahan dalam penelitian skripsi ini.
5. Kepala Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, Pak Dedi Khumaedi, S.H., yang telah menerima penulis untuk melaksanakan penelitian beserta segenap staf dan peserta BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang telah bersedia membantu selama proses penelitian.
6. Kedua Orang tua tersayang Ibu Nurjannah dan Bapak Samsuri beserta mas Ikhwan Zakaria Al-Faris dan adek Firda Amelia Syifa yang telah bersedia selalu menjadi pengingat, memberikan Do'a disetiap langkahnya, memotivasi dan dukungan moril maupun materil.

7. Keluarga hutan teman-teman KKN yang selalu menjadi support sistem di akhir perjalanan kuliah penulis.
8. Sahabat-sahabat penulis Anggar Hadi Musthofa, Nut Fatin Abiadhoh, Siti Khoirun Nisa, Wafda Salwa Auliya, Ainun Nurul Latieffah dan lainnya yang telah kebersamai dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Serta semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkasn satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan rendah hati penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk mencapai kesempurnaan laporan ini. Harapan laporan ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

Semarang, 15 November 2022

Penulis



Putri Ayu Novita

1903036058

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	I
PENGESAHAN	II
NOTA DINAS	III
ABSTRAK.....	IV
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	X
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK).....	15
A. Kajian Teori.....	15
1. Strategi	15
2. Konsep Sumber Daya Manusia	42
3. Konsep Keterampilan	47
4. Konsep Balai Latihan Kerja	52
B. Kajian Pustaka.....	61
C. Kerangka Berpikir	65
BAB III METODE PENELITIAN.....	69

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	69
B. Tempat dan Waktu Penelitian	70
C. Sumber Data	71
D. Fokus Penelitian	72
E. Teknik Pengumpulan Data	72
F. Uji Keabsahan Data.....	75
G. Teknik Analisis Data.....	76
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	79
A. Deskripsi Data	79
B. Analisis Data	148
C. Keterbatasan Penelitian	177
BAB V PENUTUP	181
A. Kesimpulan.....	181
B. Saran.....	184
C. Kata Penutup	185
DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	193
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	219

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	68
Gambar 4.5 Proses Pelatihan Praktik	109
Gambar 4.6 Jadwal Pelatihan	111
Gambar 4.7 Ruang Praktik Komputer	115
Gambar 4.8 Ruang Teori	115
Gambar 4.9 Print dan Mesin Press Pin.....	116
Gambar 4.11 Suasana Pembelajaran	123
Gambar 4.13 Hasil dari Keterampilan Peserta Pelatihan	137

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB).....	89
Tabel 4.2 Kurikulum Pelatihan	94
Tabel 4.3 Peserta Pelatihan Angkatan 1 Tahun 2019.....	100
Tabel 4.4 Peserta Pelatihan Angkatan 2 Tahun 2020.....	101
Tabel 4. 5 Peserta Pelatihan Angkatan 3 Tahun 2020.....	102
Tabel 4.6 Peserta Pelatihan Angkatan 4 Tahun 2021.....	103
Tabel 4.7 Peserta Pelatihan Angkatan 5 Tahun 2021.....	104
Tabel 8 Peserta Pelatihan Angkatan 6 Tahun 2022.....	105
Tabel 4.9 Nama Instruktur dan Jam Melatih.....	120
Tabel 4.10 Hasil Evaluasi Penyelenggaraan	125
Tabel 4.11 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 1 Tahun 2019	139
Tabel 4. 12 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 2 Tahun 2020.....	140
Tabel 4. 13 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 3 Tahun 2020.....	141
Tabel 4.14 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 4 Tahun 2020.....	143
Tabel 4.15 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 5 Tahun 2021.....	144
Tabel 4.16 Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 6 Tahun 2022.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang kemajuan teknologi semakin meningkat, hal ini perlu diimbangi dengan kemampuan juga keterampilan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan di dunia kerja. Peningkatan pertumbuhan penduduk yang begitu tinggi, kurang memiliki keterampilan, beretos kerja rendah, kurang profesional menjadi salah satu penyebab banyak masyarakat Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan.

Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat Indonesia. Namun, sementara pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia tidak memperhatikan produksi madrasah dalam negeri, pesantren cenderung terpinggirkan dan kurang terintegrasi ke dalam sistem pendidikan nasional. Karakter khas pesantren yang merakyat harus menjadi potensi yang perlu diperhatikan dan diperkuat secara berkelanjutan dan terencana.¹

¹ Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Bildung Pustaka Uatma, 2017), hlm. 65.

Menurut Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren Pasal 44 dan Pasal 45 butir h dan i yang berbunyi "Dalam menyelenggarakan fungsinya pemberdayaan masyarakat, pesantren melaksanakan aktivitas dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mandiri dan memiliki keterampilan agar dapat berperan aktif dalam pembangunan terhadap pemanfaatan dan pengembangan teknologi industri dan pengembangan program lainnya".² Santri sebagai sumber daya manusia pondok pesantren diharapkan dapat menjadi agen perubahan (*agent of change*) sebagai penggerak pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dalam menghadapi era global, dengan ini santri dapat beradaptasi sesuai dengan perkembangan zaman dan mengikuti kebutuhan masyarakat.

Agen perubahan merupakan siapa saja yang mempunyai keterampilan dan kekuatan untuk mengembangkan, memfasilitasi, dan mengoordinasikan

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren* Pasal 44 dan Pasal 45. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2019)

menuju perubahan yang lebih baik.³ Sebagai agen perubahan secara alami perlu adanya pelatihan diri untuk membangun kualitas dan kemampuan diri. Pelatihan itu sendiri merupakan bagian dari terciptanya Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi yang direncanakan secara sistematis ke dalam program pengembangan lembaga.

Pendidikan pada masa kini setidaknya memiliki tiga dimensi keterampilan antara lain: keterampilan kerja dan kelangsungan hidup bersama dengan kecakapan hidup, keterampilan belajar dan inovasi serta keterampilan teknologi informasi dan media. Ketiga keterampilan ini merupakan landasan bagi setiap pendidik untuk mengembangkan pembelajaran yang efektif.⁴ Hal ini selaras dengan peraturan pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 8 ayat 2, Pendidikan keagamaan

³ Fred C. Lunenburg, *Managing Change: The Role of the Change Agent. Internasional Journall Of Management Business, and Administration Volume 13, Number 1, 2010*

⁴ Kuntari Erimurti, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pembelajaran* (Jakarta: Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016), hlm. 14.

bertujuan untuk terbentuknya peserta didik yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan menjadi ahli ilmu agama yang berwawasan luas, kritis, kreatif, inovatif, dan dinamis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.⁵

Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren khususnya, pemerintah melaksanakan program pembentukan Balai Latihan Kerja Komunitas pada tahun 2017 yang merupakan wadah latihan kerja pada pendidikan keagamaan maupun pendidikan agama swasta atau bukan pemerintah untuk memberikan keterampilan teknis produksi atau keahlian profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat, pasar tenaga kerja dan masyarakat sekitar untuk mencari pekerjaan atau kewirausahaan. Pendirian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) bertujuan untuk meningkatkan

⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan* Pasal 8 ayat 2. (Jakarta: Seekertariat Negara, 2007).

akses pelatihan dan partisipasi masyarakat dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia.⁶

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 9 disebutkan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Pada pasal 10 dijelaskan bahwa “Pelatihan kerja dilakukan dengan mengawasi dan mengamati kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang ada di dalam dan luar negeri”⁷.

Sedangkan, pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang ada pada Bab V tentang penyelenggaraan pasal 9 ayat (1) dijelaskan bahwa “Pelatihan diselenggarakan dengan metode pelatihan

⁶ Kementerian Pendidikan dan Budaya, *BLK Komunitas Langkah Strategis Pelatihan Angkatan Kerja*, 2019. (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/blk-komunitas-langkah-strategis-pelatihan-angkatan-kerja>, diakses pada Sabtu, 24 September 2022 Pukul 15.28WIB)

⁷ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* Pasal 9 dan pasal 10. (Jakarta Sekretariat Negara, 2003)

kerja relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja”⁸. Pelatihan kerja yang memadai harus didukung dengan sarana dan prasarana yang telah memenuhi persyaratan serta tenaga kepelatihan yang memenuhi standar kualifikasi persyaratan yaitu kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja dijelaskan pada pasal 8 ayat (1) pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi⁹. Pelatihan yang berbasis kompetensi ini harus sesuai dengan persyaratan yang ada pada peraturan perundang-undangan. Untuk standar pelatihan kerja dapat dilihat pada penyediaan sarana dan prasarana serta kemampuan instruktur dan tenaga pelatihan sebagaimana yang telah tercantum dalam Permen Nomor 8 ini bahwa setiap BLK minimal

⁸ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional* Pasal 9. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2006)

⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja* Pasal 8. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2017)

memiliki 2 orang instruktur pada tiap kejuruan yang salah satunya adalah PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya.

Permintaan kompetensi tenaga kerja tidak hanya didukung menggunakan pelatihan yang bersifat normatif, tetapi harus diimbangi menggunakan kualitas berdasarkan instruktur, sarana dan prasarana, anggaran, dan juga semua pihak untuk menyelenggarakan atau menghasilkan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas sehingga peserta pelatihan nantinya akan mendapatkan pekerjaan berdasarkan keterampilan yang telah mereka peroleh selama pelatihan. Efektivitas Balai Latihan Kerja merupakan salah satu faktor utama dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yang perlu dipertanyakan dari segi output atau bentuk hasil akhirnya.

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para santri maupun masyarakat sekitar dibidang pekerjaan yang sesuai minatnya, dan potensi lingkungan agar siswa dibekali untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuannya dan kualitas hidup yang tinggi.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin merupakan lembaga dibawah naungan yayasan pondok pesantren tarbiyatut tholibin yang berdiri sejak tahun 2019 dengan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi yang profesional dibawah bimbingan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja atau BBPLK Semarang mempunyai program pelatihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic design*). Fasilitas yang dimiliki lembaga ini terdiri dari ruang perpustakaan mini, ruang teori terintegrasi, kantor pimpinan dan ruang komputer terkoneksi internet.¹⁰

Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin merupakan pondok konvergensi salaf dan khalaf yang biasa disebut sebagai salafi semi modern yang sudah terbuka dengan perubahan yang terjadi didunia luar¹¹, dimana pengajarannya tidak hanya mengkaji ilmu keagamaan namun juga terdapat ilmu pengetahuan umum bagi

¹⁰ Hasil Wawancara dengan pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas Tarbiyatut Tholibin M.Ikhwan Zakari Al-Faris, 20 April 2022

¹¹ Muhammad Nihwan dan Paisun, *Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf dan Modern)*. JPIK Vol. 2 No. 1, Maret 2019: 59-81, hlm. 78.

santri untuk bekal menghadapi kemajuan duni yang semakin berkembang. Diera modern saat ini menuntut kita untuk memiliki keilmunan, kemampuan dan keterampilan lebih agar dapat bersaing di derasnya arus globalisasi. Berawal dari kacamata ini yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin ikut serta membantu memberikan layanan pendidikan keagamaan, formal dan keterampilan untuk mencetak generasi yang kreatif, inovatif dan sukses. Dilihat dari segi geografis pondok pesantren tarbiyatut tholibin Bumijawa-Tegal terletak di daerah pegunungan yang mana akses teknologi informasi dan komunikasi cukup sulit serta sumber daya manusianya kurang cakap akan keterampilan mengoprasikan komputer, sehingga dengan adanya BLKK kejuruan teknologi informasi dan komunikasi membantu untuk mengembangkan keterampilan sumber daya manusia yang ada disekitar pondok pesantren.

Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin memanfaatkan BLKK sebagai sarana pelatihan bagi para santri dan santriwatinya melalui berbagai program pelatian teknologi informasi dan komunikasi antara lain: pelatihan office perkantoran, pelatihan desain grafis corel draw sampai pembuatan karya desain. Program

tersebut secara praktis dapat membekali santrinya melatih aspek pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan minat santri terhadap teknologi informasi yang meliputi kegiatan secara fisik, mental dan vokasional, sehingga nantinya akan mampu beriringan dengan tuntutan serta tantangan kehidupan bermasyarakat yang siap terjun didunia kerja.

Sebagai lembaga pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal diharapkan mampu menjadi wadah pencetak santri-santri yang berkompeten dan mampu berkiprah masyarakat luas. Menjaga citra pondok pesantren sangat penting dalam kelangsungan pendidikan pondok pesantren di masyarakat, hal ini dapat dilakukan dengan menyeimbangkan kebutuhan masyarakat yang berkembang melalui penambahan nilai keterampilan sendiri untuk menjaga kualitas lulusannya atau menghasilkan (*output*) pondok pesantren yang berdaya saing didunia global.¹²

Berdasarkan gambaran diatas maka peneliti terinspirasi untuk merumuskan judul penelitian yang

¹² Hasyim dan Abdullah, *Konsep Pengembangan Pendidikan Islam*. (Makasar: KedaiAksara 2014), hlm. 207.

berkaitannya dengan **“Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.”**

B. Rumusan Masalah

Dengan judul penelitian yang membahas mengenai Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal ?
2. Bagaiman pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal ?
3. Bagaiman evaluasi strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi stretegi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pijakan dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Strategi pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal serta dapat menambah wawasan keilmuan terkhusus bagi peneliti dan para pembaca.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Secara praktis penelitian bagi penulis dapat mempertambah pengetahuan serta pengalaman secara langsung mengenai sistem Strategi pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

b. Bagi peserta pelatihan

Penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat terkhusus peserta pelatihan untuk menambah pengetahuan, dapat memahami serta menerapkan pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

c. Bagi pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal sebagai acuan dalam mengembangkan keterampilan sumber daya manusia khususnya berkenaan dengan santri dan masyarakat sekitar pondok pesantren.

BAB II
STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN
KERJA KOMUNITAS (BLKK)

A. Kajian Teori

1. Strategi

a. Pengertian strategi

Pengertian kata strategi menurut bahasa strategi (*strategos*) berasal dari bahasa Yunani yaitu: *Greek* memiliki arti “*general* atau *generalship*” artinya sebagai manajemen utama suatu organisasi.”¹³ Strategi merupakan rencana mengenai sesuatu yang ingin dicapai menjadi apa suatu organisasi yang terarah masa depannya serta cara organisasi menuju sesuai rute pada keadaan yang diinginkan.¹⁴

Senja Nilasari dalam bukunya menjelaskan pengertian strategi menurut para ahli, yang pertama menurut Alfred Chandler mendefinisikan strategi untuk mengimpelentasikan tujuan dan sasaran jangka panjang pada lembaga atau organisasi dan analisis

¹³ Rahayu Puji Astuti, *Esensi Manajemen Strategi* (Sidoarjo: Zifatama Publisher 2015), hlm. 1.

¹⁴ Tedjo Tripomo, Udian, *Manajemen Strategi, Rekayasa Sains* Bandung, 2005, hlm 17.

mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan strategi menurut Kenichi Ohmae, sebuah keunggulan komperatif yang secara efektif dan efesien membantu mengubah kekuatan suatu lembaga atau organisasi agar menjadi setara atau mengungguli dari para pesaingnya.¹⁵

b. Strategi dalam manajemen pelatihan

Salah satu faktor yang ikut menentukan efektivitas pelaksanaan program pelatihan adalah ketepatan penggunaan strategi atau teknik pelaksanaan pelatihan. Pemilihan strategi bukan pekerjaan yang mudah karena tidak ada strategi tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi pelatihan bergantung pada waktu, tempat, bahan dan peserta pelatihan. Strategi dalam pendidikan dan pelatihan, menurut Zaltman dalam Hasan Basari terdiri dari empat strategi yakni strategi fasilitatif, reedukatif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan.

1) Strategi fasilitatif

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan strategi fasilitatif

¹⁵ Senja Nilasari, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm. 3.

artinya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah ditentukan, penyediaan fasilitas memegang peran penting agar program pendidikan dan pelatihan akan berjalan lancar.

2) Strategi *re-edukatif*

Istilah *re-edukatif* dengan alasan bahwa dengan strategi ini, seseorang harus belajar lagi tentang sesuatu yang dilupakan yang sebenarnya telah dipelajarinya sebelum mempelajari tingkah laku atau sikap yang baru.

3) Strategi bujukan

Program pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan strategi bujukan artinya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan dengan cara membujuk agar sasaran perubahan mau mengikuti perubahan sosial yang direncanakan. Strategi bujukan biasanya digunakan untuk kampanye atau reklame pemasaran hasil perusahaan. Demikian pula sering terjadi dalam komunikasi antar individu di masyarakat walaupun kadang-kadang tanpa disadari melakukan atau menggunakan strategi bujukan.

4) Strategi paksaan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan strategi paksaan, artinya dengan cara memaksa sasaran perubahan untuk mencapai tujuan perubahan. Hal-hal yang dipaksa merupakan bentuk dari hasil target yang diharapkan. Kemampuan untuk melaksanakan paksaan tergantung pada hubungan kontrol antara pelaksana perubahan dengan sasaran.¹⁶

c. Perbedaan pendekatan, strategi, metode teknik dan model pembelajaran

Dalam proses pembelajaran, ada beberapa istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan situasi kegiatan pembelajaran. Beberapa istilah yang penggunaannya sering tidak konsisten atau overlap, yaitu istilah pendekatan, strategi, metode, teknik, dan model pembelajaran. Penggunaan masing-masing istilah perlu dipahami secara kontekstual sebagai berikut:

- 1) Pendekatan pembelajaran diartikan sebagai sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran, yang

¹⁶ Hasan Basari dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), hlm. 41-45.

merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginspirasi, menguatkan, dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoritis tertentu. Dilihat dari pendekatannya, pembelajaran terdapat dua jenis pendekatan, yaitu: (1) pendekatan pembelajaran yang berorientasi atau berpusat pada siswa (*student centered approach*) dan (2) pendekatan pembelajaran yang berorientasi atau berpusat pada guru (*teacher centered approach*).

- 2) Strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan guru dan siswa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam strategi pembelajaran terkandung makna perencanaan. Artinya, bahwa strategi pada dasarnya masih bersifat konseptual tentang keputusan-keputusan yang akan diambil dalam suatu pelaksanaan pembelajaran. Strategi pembelajaran sifatnya masih konseptual dan untuk mengimplementasikannya digunakan berbagai metode pembelajaran tertentu. Dengan kata lain,

strategi merupakan “*a plan of operation achieving something*” sedangkan metode adalah “*a way in achieving something*”.

- 3) Metode pembelajaran diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran. Beberapa metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan strategi pembelajaran, diantaranya: (1) ceramah; (2) demonstrasi; (3) diskusi; (4) simulasi; (5) laboratorium; (6) pengalaman lapangan; (7) brainstorming; (8) debat, (9) simposium, dan sebagainya. Selanjutnya metode pembelajaran dijabarkan ke dalam teknik dan gaya pembelajaran.
- 4) Teknik pembelajaran diartikan sebagai cara yang dilakukan seseorang dalam mengimplementasikan suatu metode secara spesifik. Misalkan, penggunaan metode ceramah pada kelas dengan jumlah siswa yang relatif banyak membutuhkan teknik tersendiri, yang tentunya secara teknis akan berbeda dengan

penggunaan metode ceramah pada kelas yang jumlah siswanya terbatas. Demikian pula, dengan penggunaan metode diskusi, perlu digunakan teknik yang berbeda pada kelas yang siswanya tergolong aktif dengan kelas yang siswanya tergolong pasif.

- 5) Apabila antara pendekatan, strategi, metode, teknik dan bahkan taktik pembelajaran sudah terangkai menjadi satu kesatuan yang utuh maka terbentuklah apa yang disebut dengan model pembelajaran. Jadi, model pembelajaran pada dasarnya merupakan bentuk pembelajaran yang tergambar dari awal sampai akhir yang disajikan secara khas oleh guru. Dengan kata lain, model pembelajaran merupakan bingkai dari penerapan suatu pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran.

Diluar istilah-istilah tersebut, dalam proses pembelajaran dikenal juga juga istilah desain pembelajaran. Jika strategi pembelajaran lebih berkenaan dengan pola umum dan prosedur umum aktivitas pembelajaran, sedangkan desain pembelajaran lebih menunjuk kepada cara-cara

merencanakan suatu sistem lingkungan belajar tertentu setelah ditetapkan strategi pembelajaran tertentu.¹⁷

d. Proses perencanaan strategi

Perencanaan strategis merupakan sebuah proses formal dirancang guna membantu organisasi mempertahankan posisinya yang optimal sehubungan dengan berbagai faktor lingkungan utama. Proses perencanaan strategis menyediakan organisasi dengan sebuah sarana pendukung untuk membentuk masa depan, mengikuti pendekatan sistem, menetapkan tujuan dan strategi, menyediakan kerangka kerja umum untuk keputusan, dan bergantung pada pengukuran keberhasilan.¹⁸ Perencanaan juga dapat diartikan sebagai proses mempersiapkan sebuah pelaksanaan untuk

¹⁷Kemendikbud “*Konsep Strategi Pembelajaran*” (https://lmsspada.kemdikbud.go.id/pluginfile.php/551887/mod_resource/content/1/P2.%20Konsep%20Strategi%20Pembelajaran.pdf, diakses pada Jum’at 30 Desember 2022 Pukul 07.00)

¹⁸ Muhammad Isaldi Wicaksono, Jurnal : Proses Pembuatan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi DKI Jakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2013

menentukan keputusan pada pencapaian sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen berhubungan dengan pemilihan serangkaian program untuk menentukan tujuan, strategi dapat menjadi solusi dalam merancang pendukung pelaksanaan kegiatan. Kebutuhan dari sebuah perencanaan akan semakin meningkat setiap harinya, hal ini berdampak lebih besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu rencana tindakan.

Untuk merancang suatu program pendidikan dan pelatihan, maka ditentukan suatu pendekatan yang hendak digunakan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dengan menerapkan komponen kegiatan diklat secara sistematis. Hubungan tersebut dilaksanakan sedemikian rupa sehingga gagasan ide-ide perencanaan terkait diklat ditransformasikan menjadi model operasional yang dapat diimplementasikan dengan benar.

Menurut Soebagio dalam Hasan Basari pada bukunya (Manajemen Pendidikan dan Pelatihan) menyebutkan beberapa pendekatan dalam

perencanaan program diklat, yakni pendekatan *critical event*, model pendekatan siklus dan pendekatan sistem.

1) Pendekatan *Critical Event*

Pendekatan ini disarankan oleh Leonard Nadler (*Design Training Program*). Model ini memiliki beberapa:

- a) Identifikasi kebutuhan organisasi
- b) Tentukan pelaksanaan pekerjaan
- c) Identifikasi kebutuhan peserta
- d) Tetapkan tujuan
- e) Pilih proses program atau kurikulum
- f) Pilih strategi pembelajaran
- g) Mengumpulkan sumber daya untuk mengidentifikasi kebutuhan
- h) Menyelenggarakan pendidikan pelatihan.

2) Pendekatan siklus

Pendekatan siklus sama dengan yang lain namun yang satu ini berfokus pada siklus beraturan setiap kegiatannya. Pelaksanaan siklus didasarkan pada manfaat utama kegiatan, dimana langkah harus berjalan dalam satu siklus.

3) Pendekatan sistem

Pendekatan sistematis dari perspektif pembelajaran artinya cara mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan dan strategi secara sistematis untuk pencapaian tujuan pendidikan tertentu.¹⁹

Strategi organisasi atau bagian organisasi lebih besar adalah konseptualisasi yang diungkapkan atau disiratkan oleh pemimpin organisasi tersebut antara lain:

- 1) Tujuan atau sasaran jangka panjang organisasi.
- 2) Larangan yang menjadi kendala dan instruksi yang luas diperkenalkan oleh pemimpin itu sendiri atau diterima dari atasannya yang membatasi ruang lingkup aktivitas organisasi.
- 3) Rangkaian perencanaan dan tujuan jangka pendek yang dibuat dengan harapan akan membantu tercapainya tujuan organisasi.²⁰

¹⁹ Hasan Basari dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), hlm. 53.

²⁰ Akdon, *Strategic Management for Educational Management: Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 13.

e. Proses pelaksanaan strategi

Pelaksanaan merupakan langkah menuju pelaksanaan rencana nyata dengan melibatkan semua sumber daya manusia yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan tertentu, artinya menggerakkan orang-orang yang mau bekerja secara mandiri atau sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif²¹. Selama pelatihan ada beberapa hal yang harus diadakan diantaranya adalah metode pelatihan, tempat penyelenggaraan dan media pelatihan.

Menurut Anwar, terdapat aspek pelaksanaan pelatihan keterampilan yang membantu pelaksanaan berjalan dengan baik, yang meliputi:

1) Pengorganisasian peserta pelatihan

Pengorganisasian peserta pelatihan merupakan proses mengidentifikasi struktur peran yang diperlukan untuk menarik orang kedalam organisasi.

2) Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar

²¹ Abd. Rohman, *Dasar-dasar Manajemen* (Malang: CV.Cita Intrans Selaras, 2017), hlm. 29.

Pengorganisasian adalah kegiatan menciptakan dan menjalin hubungan agar tercapai kesatuan usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan pelatihan. Pengorganisasian bahan ajar adalah pengumpulan dan pemilihan bahan atau bahan ajar yang baik dan tepat untuk mewujudkan kesatuan bahan sebagai bahan ajar yang siap diberikan kepada siswa untuk mencapai tujuan dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian materi pembelajaran adalah suatu model atau bentuk kaitannya dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan. Menurut Asep Herry Hermawan ketika menentukan mata ajaran dalam suatu program pelatihan, hal-hal berikut yang harus diperhatikan:

- a) Materi pembelajaran yang diberikan pada pelatihan harus ditentukan berdasarkan pendidikan yang diperoleh.
- b) Kompetensi yang dikembangkan dibagi menjadi beberapa keterampilan. Setiap

kelompok kompetensi kemudian ditetapkan sebagai mata pelajaran.²²

3) Metode pembelajaran

Pada pemilihan metode pelatihan terdapat berbagai metode pemberian materi selama pelaksanaan pelatihan, dari metode paling sederhana dengan menggunakan satu metode hingga metode yang paling kompleks sebagai hasil dari penggabungan beberapa metode. Pemilihan metode ini juga sangat penting, karena berkaitan dengan beberapa isu dalam komponen pembuatan desain pelatihan. menurut Cascio pada Aseo Herry, metode-metode yang dapat digunakan dalam kegiatan pelatihan sebagai berikut:

- a) *Reading and Hand Out* (membaca dan mendistribusikan), merupakan suatu metode melalui cara membaca dengan mempresentasikan atau mendistribusikan bacaan kepada setiap peserta atau kelompok.

²² Aseo Herry Hermawan, Pengembangan Desain Pembelajaran dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (UPI: Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan)

- b) *Lecturettes* (ceramah), tujuan utama metode ini adalah komunikasi searah untuk menyajikan informasi atau ide-ide baru kepada audiens.
- c) *Experiential Lectures* (pembelajaran eksperimen), metode ini lebih melibatkan partisipasi aktif peserta.
- d) *Discussion* (diskusi), metode pelatihan yang di dalamnya berlangsung proses moderasi masalah yang akan dibahas bersama. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengembangkan, memperjelas dan memperkuat konsep dalam pelatihan.
- e) *Participation Training* (pelatihan partisipatif), tujuan dari metode ini adalah untuk memeberikan informasi kepada peserta serta kesempatan untuk berlatih dan meningkatkan keterampilan branding mereka.
- f) *Case Studies* (studi kasus), dalam metode ini peserta diberi kasus atau masalah yang berkaitan dengan materi pembelajaran. Kasus tersebut kemudian dibahas dalam kelompok, dan moderatot bertanggung jawab, apakah

diskusi kelompok itu hidup atau tidak, untuk menyimpulkan hasil diskusi dan mengklarifikasi masalah yang muncul.

- g) *Role Plays* (permasalahan peran), metode di mana para peserta berperan dan belajar tentang hal-hal yang terjadi dalam kehidupan dan situasi nyata.
- h) *Instrumentation* (instrumen), metode ini menggunakan instrumen seperti kuesioner, skala penilaian, pengukuran, dll, di mana peserta memberikan informasi tentang diri mereka (harga diri, gaya, referensi) atau tentang situasi mereka (kelompok keluarga, pekerjaan, pemimpin).
- i) *Stimulation game* (stimulasi permainan), dasar utama dari metode ini adalah bagaimana sistem komunikasi, organisasi bekerja. Partisipasi peserta dalam metode ini selama permainan sangat tinggi.
- j) *Structured experienced* (praktek terstruktur), metode yang pesertanya mempelajari masa pembelajaran eksperimen secara mendalam. Mereka melakukan serangkaian kegiatan yang

bertujuan untuk menemukan rangkaian proses pembelajaran, mereka menunjukkan reaksi mereka, apa yang terjadi dan apa artinya, mereka mempersiapkan apa yang telah mereka pelajari dan menggeneralisasikannya ke dunia nyata dan merencanakan penerapannya.

k) *Intensive small groups and intensive growth groups* (kelompok kecil intensif dan kelompok pertumbuhan intensif), metode ini dapat menjadi dasar pembentukan komposisi kelompok kecil yang heterogen, namun mampu mengkondisikan peserta sedemikian rupa sehingga masing-masing saling mengenal satu sama lain sehingga merasa dukungan dan keamanan dalam pembelajaran mereka dan di mana mencapai tujuan mereka untuk mengatur apa yang mereka pelajari tentang diri mereka sendiri.²³

4) Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan lamanya pembelajaran yang dilakukan di kelas atau

²³ Benny Herlena, *Desain Pelatihan* (Yogyakarta: Ash-Shaff, 2012), hlm. 162.

laboratorium, terbatas dengan kondisi alokasi waktu biasanya membandingkan pelaksanaan beberapa program yang berbeda dalam jumlah waktu yang sama.

5) Dana belajar

Pendanaan biaya belajar merupakan seluruh pengeluaran yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran berupa barang maupun uang yang dibelanjakan untuk memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar.

6) Tempat belajar dan sarana pendukung

Tempat pelaksanaan pelatihan digunakan untuk kegiatan belajar mengajar dan bentuknya bervariasi tergantung kebutuhan. Berikut cara pemilihan tempat yang dapat digunakan²⁴:

- a) Dikomplek perusahaan dengan instruktur internal atau pelatih diambil dari orang dalam sendiri.
- b) Dikomplek perusahaan dengan staf pengajar eksternal.

²⁴ Gouali Syadam, *Buil In Training* (Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM), (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 87.

- c) Penempatan calon peserta pelatihan di lembaga pelatihan luar.
- 7) Alat dan media pembelajaran

Media pelatihan merupakan fasilitas belajar mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan. Adapun media yang digunakan idealnya adalah sesuatu yang dapat menyampaikan pesan atau tujuan pembelajaran sedemikian rupa sehingga dapat membangkitkan perhatian, minat dan emosi peserta diklat dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran. Pemilihan media pembelajaran dirancang untuk mendukung keberhasilan pembelajaran dengan mempertimbangkan berbagai isu seperti jenis, biaya, aksesibilitas dan kebutuhan pengguna (peserta dan pelatih).

Alat peraga yang digunakan harus memenuhi kriteria sebagai berikut²⁵:

- a) Ketersediaan sumber daya pendidikan lokal.

²⁵ Alim Harun P. *Pengelolaan Pelatihan dalam Organisasi: ditinjau teori pembelajaran orang dewasa* (<https://sumbarprov.go.id/images/1450027790-2.%20alim%20harun>, diakses pada 17 Oktober 2022)

- b) Ketersediaan anggaran untuk pembelian.
- c) Fleksibilitas, kepraktisan dan stabilitas media yang dipilih.
- d) Efektifitas biaya jangka panjang maksudnya jika membeli barang yang memiliki manfaat yang dapat dipakai berulang kali.

Penjelasan diatas memberi pengertian bahwa media sangat diperlukan dalam pembelajaran pendidikan. Utamanya untuk melengkapi atau mengembangkan alat peraga bagi mereka yang mengikuti pelatihan.

8) Sumber/narasumber

Narasumber merupakan seseorang yang bertugas untuk menyampaikan informasi pembelajaran sekaligus memberi pelatihan.

9) Iklim sosial pembelajaran/ suasana pembelajaran

Pembentukan iklim sosial pembelajaran yang bersifat mendukung keberlangsungan diklat sangat penting untuk diterapkan agar peserta diklat merasa senang ketika penyampaian materi yang diajarkan oleh instruktur. Iklim

sosial pembelajaran yang bersifat mendukung dan efektif ketika diterapkan, memiliki karakteristik sebagai berikut: dapat membuat peserta diklat merasa senang hati ketika proses pembelajaran berlangsung, memberi kebebasan kepada peserta diklat untuk mengekspresikan ide-ide inovasinya, penyampaian materi tidak membosankan dan memberi didikan.²⁶

f. Proses evaluasi strategi

Evaluasi adalah pengukuran dan perbandingan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan keberhasilan atau tidaknya pelaksanaan program sangat tergantung pada kegiatan evaluasi.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mengukur efektivitas program pendidikan dan pelatihan. Diharapkan kegiatan evaluasi dapat mengukur keberhasilan jika tujuan pembelajaran dilaksanakan dengan baik dan tercapai tujuannya.²⁷

Evaluasi diklat adalah sebuah evaluasi menyeluruh

²⁶ Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill) Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta 2006), hlm. 95.

²⁷ Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002), hlm. 258.

untuk menilai keberhasilan suatu program diklat, terutama dalam hal keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran atau tujuan diklat.²⁸

Model evaluasi yang penulis gunakan disini adalah model evaluasi Krikpatrick, model ini dipilih karena sering digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan. Model evaluasi krikpatrick melewati empat level tahapan berikut²⁹:

a) *Reaction level* (Reaksi)

Evaluasi reaksi peserta pelatihan bertujuan untuk mengukur kepuasan terhadap pelaksanaan pelatihan. Pada level reaksi ini merupakan tahapan mereview dari kepuasan peserta pelatihan dari berbagai kegiatan yang dilakukan. Reaksi peserta dapat menentukan tingkat keberhasilan tujuan pembelajaran pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dianggap berhasil jika peserta pelatihan merasa puas dalam semua faktor yang terlibat pada pelaksanaan pelatihan.

²⁸ Daryanto dan Bintoro, *Manajemen Diklat*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hlm. 151.

²⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pelatihan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 294-298.

Keberhasilan pengajaran tidak lepar dari minat, perhatian dan motivasi peserta untuk mengikuti program diklat. Peserta belajar paling baik ketika mereka merespon secara positif terhadap lingkungan belajar. Ada dua jenis instrumen reaksi yang dinilai pada level 1, reaksi adalah respon peserta terhadap penyelenggaraan dan narasumber.

Tujuan dari respons ini untuk memberikan informasi berharga kepada penyelenggara pelatihan yang lebih baik untuk program pelatihan selanjutnya, memberikan saran dan masukan kepada instruktur diklat mengenai keefektifannya dalam penyampaian pembelajaran pelatihan sehingga dapat dijadikan sebagai masukan untuk program yang akan datang³⁰.

³⁰ Yeti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis, Volume: VII No. 2* (Desember, 2018), hml. 173.

b) Learning level (Belajar)

Program pelatihan dapat memperelajari tiga hal antara pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pada evaluasi level 2, peserta pelatihan mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang diberikan dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan. Mengukur pembelajaran berarti mengidentifikasi satu atau lebih hal yang berkaitan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan, misalnya pengetahuan apa yang telah diperoleh oleh peserta, keterampilan apa yang dibentuk atau dikembangkan selama pelatihan dan sikap apa yang diubah. Adapun langkah yang dapat dilaksanakan pada level ini sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi berkaitan dengan perubahan peningkatan dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan sebelum mengikuti pelatihan dan sesudahnya.
- b) Mengukur pengetahuan melalui pretes dan postes.
- c) Mengukur keterampilan melalui uji kompetensi.

- d) Mengukur sikap dengan menguji sesuai indikator yang telah disepakati.
 - e) Hasil pengukuran penting dilaksanakan agar tindakan yang diambil sesuai. Tindakan yang sesuai berarti dapat melaksanakan tindakan konfirmatif dengan hasil evaluasi pada level 1 reaksi, alasannya yaitu kurangnya komunikasi narasumber/instruktur terkait dengan penyampaian materi serta strategi pembelajaran yang tidak sesuai dengan harapan peserta atau faktor lainnya. Pada level 1 reaksi yang dapat menjadi alasan peserta mengalami demotivasi peserta untuk belajar, sehingga kurangnya evaluasi umpan balik yang dapat menarik perhatian.³¹
- c) *Behavior level* (Perilaku)

Level ketiga bertujuan untuk menentukan tingkat penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Evaluasi level satu

³¹ Yeti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, Volume: VII No. 2 (Desember, 2018), hlm. 174.

dan level dua harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum melaksanakan evaluasi tiga. Bahkan jika peringkat kepuasan sangat tinggi dan tujuan pembelajaran terpenuhi atau tercapai, pengetahuan tidak dapat ditransfer ke dalam perilaku.

Menurut Kirkpatrick, terdapat empat syarat diperlukan untuk perubahan perilaku³²:

- 1) Seseorang harus bersedia untuk berubah.
- 2) Seseorang harus tahu apa dan bagaimana untuk berubah.
- 3) Seseorang harus dapat bekerja di lingkungan kerja yang sesuai
- 4) Seseorang menerima imbalan sebagai penghargaan atas perubahannya.

d) *Result level* (Dampak)

Result level atau tingkatan *output* dapat didefinisikan sebagai hasil akhir yang terjadi setelah mengikuti diklat. Hasil akhirnya dapat

³² Yeti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis, Volume: VII No. 2* (Desember, 2018), hlm.175.

meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, mengurangi tingkat kesalahan, mengurangi tingkat kecelakaan pekerjaan, meningkatkan keuntungan dan masih banyak keuntungan lainnya. Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan evaluasi level 4 dampak antara lain sebagai berikut³³:

- a) Melakukan evaluasi level 3 terlebih dahulu.
- b) Luangkan waktu untuk memantau munculnya efek yang akan tercapai. Tidak adanya waktu khusus untuk mengevaluasi hasil, faktor yang berbeda harus dipertimbangkan ketika menentukan waktu untuk menyelesaikan evaluasi.
- c) Penerapan metode suvei atau wawancara dengan peserta pelatihan dan pimpinan.
- d) Jika memungkinkan, ukur sebelum dan sesudah program pelatihan dilaksanakan.
- e) Penilaian tepat waktu

³³ Yeti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis, Volume: VII No. 2* (Desember, 2018), hlm. 176.

- f) Perhitungan biaya dengan hasil yang diperoleh.
- g) Untuk mendukung hasil pelatihan dalam evaluasi hasil dapat menggunakan data sekunder, seperti data penjualan, data produksi, dan lain sebagainya.

2. Konsep Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan bagian terpenting dari organisasi yang bergerak melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Pencapaian keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang menciptakannya. Sumber Daya Manusia akan berfungsi secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan menguji keterampilan mereka yang sesungguhnya. seringkali, pengembangan SDM berbasis kompetensi meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya mengarah pada kualitas kerja yang lebih tinggi dan mengarah pada kepuasan pelanggan dan keuntungan organisasi. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di

dalam suatu organisasi dalam mengejar pencapaian tujuan organisasi.³⁴

Menurut Nawawi definisi dari Sumber Daya Manusia terbagi menjadi tiga, antara lain sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja pada lingkungan organisasi dapat disebut dengan karyawan, pekerja, personel dan pelayan.
- 2) Sumber daya manusia merupakan potensi manusia menjadi faktor organisasi pada perwujudan keberadaannya.
- 3) Sumber daya manusia merupakan potensi sebagai asset yang bertindak menjadi modal (tidak berwujud) dalam organisasi bisnis diubah menjadi potensi nyata, fisik dan non fisik untuk mewujudkan keberadaan organisasi.³⁵

Sumber daya manusia merupakan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki individu, yang

³⁴ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), hlm. 3.

³⁵ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 37.

perilaku dan karakteristiknya ditentukan oleh genetika dan lingkungannya, sedangkan kinerja pekerjaanya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek manajemen, terutama yang berkaitan dengan keberadaan organisasi.

Sumber daya manusia adalah sebuah potensi pada diri manusia agar dapat memenuhi perannya sebagai makhluk sosial adaptif dan berubah, dapat mengelola diri sendiri dan segala potensi yang ada di alam untuk mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkelanjutan. Dalam penerapan praktik kesehariaanya, sumber daya manusia dapat dipahami sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, praktisi SDM harus mempelajari penelitian psikologi di industri dan organisasi.³⁶

Dari definisi yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia

³⁶ Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Oganisasi*. (Yogyakarta: Zhir Publishing 2017), hlm. 2.

merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi sebagai penggerak operasional untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan ketersediaan kesempatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan program pelatihan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program tersebut. Melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan efektivitas organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia.³⁷

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan agar sumber daya manusia selalu mengikuti pencapaian ilmu pengetahuan dan teknologi informasi terkini. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat digambarkan sebagai katalis utama pengembangan

³⁷ Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Zhir Publishing 2017) Hal.3

sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia.

Ada banyak cara untuk mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia, selain pendidikan dan pengembangan keterampilan. Menurut Jons, strategi pengembangan sumber daya manusia di Suwarno pada tahun 1928, meliputi:

- 1) Melalui pelatihan, bertujuan untuk mengembangkan kepribadian dalam hal pengembangan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- 2) Pendidikan, ditujukan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pembangunan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- 3) Pembinaan, menekankan pada pengaturan manusia sebagai subsistem organisasi melalui program perencanaan dan evaluasi seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, klasifikasi pekerjaan dan lain sebagainya
- 4) *Recruitment*, merupakan kegiatan seleksi personel yang ditunjukkan pemerolehan sumber daya manusia disesuaikan dengan klasifikasi

kebutuhan organisasi, sebagai salah satu alat organisasi untuk pembaharuan dan pengembangan organisasi.

- 5) Melalui Perubahan sistem, tujuannya adalah untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi dalam menghadapi ancaman serta peluang yang diprediksi dari faktor luar.³⁸

3. Konsep Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan hasil belajar psikomotor, yang dibentuk sebagai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau melakukan sesuatu dengan baik. Dalam pengertian ini, kemampuan adalah kecakapan dan potensi seseorang untuk menguasai keterampilan yang di bawa sejak lahir. Kemampuan ini merupakan hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang dikembangkan melalui latihan yang tepat dari setiap individu.³⁹

³⁸ Sarwono, “Cara Membuat Strategi Pengembangan” (<https://pakarkinerja.com/cara-membuat-strategi-pengembangan-sdm/>, diakses pada Jum’at, 14 Oktober 2022 Pukul. 10.30 WIB)

³⁹ Yeti Mulyati, *Keterampilan Dalam Belajar Mengajar*. (Jakarta: Universitas Terbuka.2007)

Definisi keterampilan menurut para ahli, meliputi:

- 1) Keterampilan menurut **Gordon**, merupakan suatu kemampuan untuk melakukan tugas dengan mudah dan akurat.
- 2) Keterampilan menurut **Higgins** dapat dijelaskan sebagai kemampuan berupa tindakan dan kinerja tugas. Keterampilan memerlukan dua hal yaitu: Keterampilan dasar dan *training* (pelatihan) yang dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan tersebut.
- 3) Keterampilan menurut **Iverson**, adalah kemampuannya untuk menyelesaikan sesuatu dengan mudah dan presisi.
- 4) Keterampilan (Skill) menurut **Dinette**, dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan beberapa tugas pengembangan diri.
- 5) Keterampilan menurut **Blanchar & Thacker**, *Skills are the capacities needed to perform a set of tasks that are developed as a result of training and experience* (keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melakukan

serangkaian tugas yang dikembangkan sebagai hasil dari pelatihan dan pengalaman). Hasil pengalaman dan pelatihan tersebut menciptakan keterampilan dan pembelajaran, yang dibagi menjadi 2 tingkatan yang meliputi:

a) Compllation (lower level skills)

Tingkatan keterampilan rendah ini seseorang mempelajari garis besarnya saja dan melatih keterampilan untuk waktu yang singkat atau terbatas.

b) Automacity (higher level skill)

Tingkatan keterampilan unggul, seseorang telah menguasai keterampilan dengan baik, dan sering menggunakan keterampilan yang sering tercapai.

b. Jenis Keterampilan

Menurut Bambang Wahyudi keterampilan adalah pengetahuan tentang kemampuan (*Skills*) untuk melakukan sesuatu yang hanya didapatkan melalui latihan. Keterampilan kerja ini terdapat tiga kelompok antara lain:

- 1) Keterampilan analitis, pengambilan keputusan, keterampilan aritmatika dan menghafal.

- 2) Keterampilan fisik seperti kemampuan yang kaitannya dengan anggota tubuh seseorang dan pekerjaan.
- 3) Keterampilan sosial, seperti kemampuan mempengaruhi orang lain, berbicara, mempresentasikan barang, dan lain-lain.⁴⁰

Keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, pemikiran, gagasan dan kreativitas untuk menyelesaikan, mengubah atau menjadikan sesuatu yang lebih penting sehingga dapat memperoleh nilai dari pekerjaan itu. Keterampilan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam praktik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada dasarnya ada empat jenis keterampilan, antara lain:

- 1) Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keterampilan penting yang harus dikuasai oleh kebanyakan orang, antara lain membaca, menulis, mendengarkan dan sebagainya.

- 2) Keahlian Teknik (*Technical skill*)

⁴⁰ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Sulita, 2002) hal.33

Keahlian teknik adalah kemampuan dan pengetahuan seseorang untuk menerapkan metode dan alat tertentu dalam bidang pekerjaannya yang berhubungan dengan matematika, informatika, mekanika dan tugas-tugas ilmiah, seperti penghitungan cepat, mengoprasikan komputer, penggunaan peralatan mekanik, dan lain-lain.

3) Keahlian Interpersonal (*Interpersonal skill*)

Keahlian interpersonal adalah suatu kemampuan berinteraksi secara efektif terhadap orang lain dan rekan kerja, seperti mendengarkan dengan baik, mengungkapkan gagasan dengan jelas serta mampu berkerjasama dengan tim.

4) Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Pemecahan masalah adalah proses tindakan yang menitikberatkan pada penggunaan logika, penalaran dalam memecahkan masalah dan kemampuan menemukan alasan, mengembangkan dan

menganalisis alternatif serta memilih jalan yang benar.⁴¹

4. Konsep Balai Latihan Kerja

Definisi dari Balai Latihan Kerja (BLK) secara umum adalah: Suatu fasilitas dimana masyarakat dapat berlatih dan meningkatkan kemampuannya agar lebih siap memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya.⁴² Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan suatu tempat atau wadah dalam penyelenggaraan kegiatan untuk mengajar, belajar, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, produktivitas, kedisiplinan sikap kerja, dan etos kerja yang dilakukan lebih banyak praktek daripada penyampaian teori.

Menurut Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 dijelaskan bahwa: Balai Latihan Kerja yang disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakan atau dilaksanakan

⁴¹ Robbins, Keterampilan Dasar, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000), hlm. 494.

⁴² Trinaswati, *Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu*. (Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022). Hal.12

proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga dapat menguasai suatu jenis keterampilan dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya sebelum memasuki pasar kerja dan usaha mandiri maupun juga sebagai tempat pelatihan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁴³ Dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja adalah sebuah tempat berupa bangunan yang berfungsi sebagai tempat berlatih dan meningkatkan ketrampilan atau sebagai sarana bekal untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab V Pelatihat kerja pasal 15 disebutkan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan⁴⁴:

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;

⁴³ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia* Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1 (Jakarta: Kesekretariatan Negara).

⁴⁴ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara).

- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Untuk memenuhi permintaan tenaga kerja pada pasar pelatihan kerja, sistem pemegang dapat dikenalkan untuk mengetahui keterampilan seseorang serta bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau pengetahuan tenaga kerja yang bekerja secara langsung mengenai proses produksi barang dan jasa di dalam perusahaan. Balai Latihan Kerja memiliki berbagai keistimewaan dan keunggulan, antara lain peningkatan program-program pelatihan:

- a. Balai Latihan Kerja adalah tempat dimana kegiatan direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kesempatan kerja melalui pencapaian ide atau gagasan serta cita-cita yang telah dirancang.
- b. Balai Latihan Kerja berada dibawah naungan kantor pusat Kementerian Tenaga Kerja dan mendapat bimbingan teknis operasional dan fungsional dari pusat latihan.

- c. Balai Latihan Kerja tidak membebankan biaya kepada peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan tanpa dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diikutinya.
- d. Pelaksanaan dilakukan di Balai Latihan Kerja dilaksanakan berkelanjutan agar pendidikan tidak berakhir begitu cepat dan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- e. Penyelenggaraan berbagai jenis kejuruan pelatihan yang dilaksanakan di dalam dan di luar.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Bab III bagian satu tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja pasal 20, Balai Latihan Kerja mempunyai tugas sebagai pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja⁴⁵. Fungsi dari Balai Latihan Kerja adalah melaksanakan kegiatan pelatihan tenaga kerja dengan unit-unit pelatihan dan mendukung tenaga kerja yang siap kerja, terampil dan berkualitas untuk bersaing

⁴⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia* Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja Pasal 20 (Jakarta: Kesekretariatan Negara).

dengan tenaga kerja lain, memulai usaha sendiri dan mengurangi pengangguran serta memperluas kesempatan kerja.

Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab masalah pengangguran dan mengurangi kesenjangan sosial yang besar di antara masyarakat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut⁴⁶ :

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran;
2. Penyusunan bahan pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;
3. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
4. Pelaksanaan pelayanan konsultasi, pemasaran, dan kerja sama kelembagaan pelatihan;
5. Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
6. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja;

⁴⁶ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia* Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja Pasal 21. (Jakarta: Kesekretariatan Negara, 2015).

7. Pengelolaan data dan informasi di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja; dan
8. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga. Penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan.

Secara umum Balai Latihan Kerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keterampilan khusus.
2. Fasilitas interaksi antara peserta pelatihan, yang membantu menghasilkan tenaga kerja yang sudah siap dipekerjakan.
3. Pengembangan kembali Lembaga Balai Latihan Kerja yang perannya tidak terlalu diperhatikan hingga saat ini.
4. Pengembangan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia aeutuhnya untuk memperkuat keterampilan kerja guna menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

Adapun susunan Organisasi Balai Latihan Kerja disebutkan pada Pasal 22 dan tugasnya pada pasal 23 sebagai berikut⁴⁷ :

a. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, kearsipan, persuratan, perlengkapan dan rumah tangga.

b. Seksi Program dan Evaluasi

Seksi Program dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program dan anggaran, penyusunan bahan, pengelolaan, penyajian data dan informasi, serta pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.

c. Seksi Penyelenggaraan

Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja.

⁴⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia* Nomor 21 Tahun 2015 Bab 3 Pasal 22 dan Pasal 23 (Jakarta: Kesekretariatan Negara).

d. Seksi Pemberdayaan

Seksi Pemberdayaan mempunyai tugas melakukan pelayanan konsultasi, pemasaran dan kerja sama kelembagaan pelatihan.

e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Balai Latihan Kerja merupakan lembaga yang melaksanakan kegiatan pendidikan nonformal berupa pelatihan pengetahuan serta keterampilan kerja untuk membantu calon pekerja memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar menjadi pekerja yang siap kerja dan produktif dalam bekerja. Secara umum, BLK membuka beberapa bidang kejuruan seperti, kejuruan teknik sepeda motor, kejuruan teknologi informasi dan komunikasi, kejuruan tata busana, kejuruan tata boga, kejuruan pertanian, kejuruan perikanan, dll.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja dijelaskan pada pasal 8 ayat (1) pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi. Pelatihan yang berbasis kompetensi ini harus sesuai dengan persyaratan yang ada pada peraturan perundang-undangan. Untuk Pelatihan kerja yang diselenggarakan paling sedikit

memiliki satu kejurusan. Standar pelatihan kerja dilihat dari penyediaan sarana dan prasarana serta kemampuan instruktur dan tenaga pengajar, sebagaimana tertuang dalam Permen No. 8, setiap BLK memiliki minimal 2 orang instruktur setiap kejurusan yang salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi metodologi dan profesional.⁴⁸

Balai Latihan Kerja Komunitas adalah satuan lembaga pelatihan kerja yang didirikan oleh suatu komunitas pada lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga non-keagamaan, yang mempunyai tanggung jawab dan tugas menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi para masyarat sekitar.

Jenis dukungan bantuan yang diberikan kepada lembaga antara lain gedung workshop, peralatan pelatihan, operasional kelembagaan dan program pelatihan serta pelatihan bagi instruktur dan pengelola BLK komunitas.

⁴⁸ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja* (Jakarta: Kesekretariatan Negara).

Sejak tahun 2017, BLK komunitas telah dihadirkan oleh pemerintah melalui pembentukan 50 lembaga. Setelah itu, 75 lembaga didirikan pada 2018, dan 1.000 lembaga diharapkan akan didirikan pada 2019, mendidik 100.000 orang. Pada tahap pertama tahun 2019, 500 BLK komunitas akan dibangun dan didistribusikan di seluruh Indonesia melalui lembaga pendidikan agama seperti pesantren, seminari, Dhammaseka dan Pasraman. Saling melengkapi profesional ini memungkinkan pemerintah daerah untuk menawarkan BLK yang sesuai dengan potensi daerahnya dan memungkinkan lulusan untuk membenamkan diri di dunia industri dan meningkatkan minat masyarakat untuk berwirausaha.⁴⁹

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka relevan merupakan landasan penelitian untuk memperkuat penelitian secara teoritis dan mengumpulkan informasi teoritis tentang penelitian terkait atau serupa yang dilakukan oleh peneliti

⁴⁹ Kementerian Pendidikan dan Budaya, *BLK Komunitas Langkah Strategis Pelatihan Angkatan Kerja*, 2019. (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/blk-komunitas-langkah-strategis-pelatihan-angkatan-kerja>, diakses pada Sabtu, 24 September 2022 Pukul 15.28WIB).

sebelumnya. Kajian ini mencakup beberapa kajian pustaka relevan, antara lain:

1. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ihsan Musthofa dengan judul “Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sokowati adalah: Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (PKPTK) dan pelatihan swadana. Sedangkan dari program strategi pengembangan yang dilakukan oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen adalah dengan mengadakan program pengembangan pelatihan.⁵⁰ Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai strategi pengembangan dari BLK yang berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan penyiapan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya lokasi penelitian serta metode yang digunakan

⁵⁰ Ihsan Musthofa, “*Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen*” (Universitas Negeri Semarang, 2011)

penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis SWOT dan deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Muh. Lutfi dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara: Studi Kasus BLK Luwu Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan tetapi belum maksimal, ini dapat dilihat dari kendala yang dialami baik dari peserta maupun dari pihak BLK.⁵¹Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya fokus pengembangan pada masyarakat sedangkan penelitian ini fokus peserta pelatihannya untuk para

⁵¹ Muh. Lutfi dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara: Studi Kasus BLK Luwu Utara” (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019)

santri/santriwati beserta masyarakat sekitar pondok pesantren.

3. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Safarudin Alwi dengan judul “Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BLK-PP DIY sangat penting untuk menciptakan SDM dan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan siap untuk kerja dengan program pelatihan untuk meningkatkan skillnya. Manajemen pelatihan di BLK-PP DIY telah dilaksanakan dan berjalan dengan baik, dimulai dari proses analisis kebutuhan, perencanaannya, pelaksanaannya sampai dengan evaluasinya. Kepala UPT BLK-PP DIY bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan program pelatihan dan melaporkan hasil pelatihan ke atasan yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.⁵² Persamaan dari penelitian ini adalah pada subjek lembaga

⁵² Safarudin Alwi dengan judul “*Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta*” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020)

penelitiannya di Balai Latihan Kerja sebagai pencipta SDM yang terampil sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Pengembangan keterampilan merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki seseorang melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Balai latihan kerja komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, sebagai lembaga pelatihan memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia khususnya santri dan masyarakat sekitar, dengan melakukan upaya-upaya membuat strategi pengembangan keterampilan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dalam membentuk strategi tersebut dalam penelitian ini fokus pada tiga fungsi utama dari manajemen yaitu Strategi Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi yang diterapkan untuk diteliti antara lain:

Pertama, Strategi Perencanaan program pendidikan dan pelatihan melalui pendekatan *Critical event* yang dikemukakan oleh **Leonard Nadler** yang mencakup tahapannya antara lain:

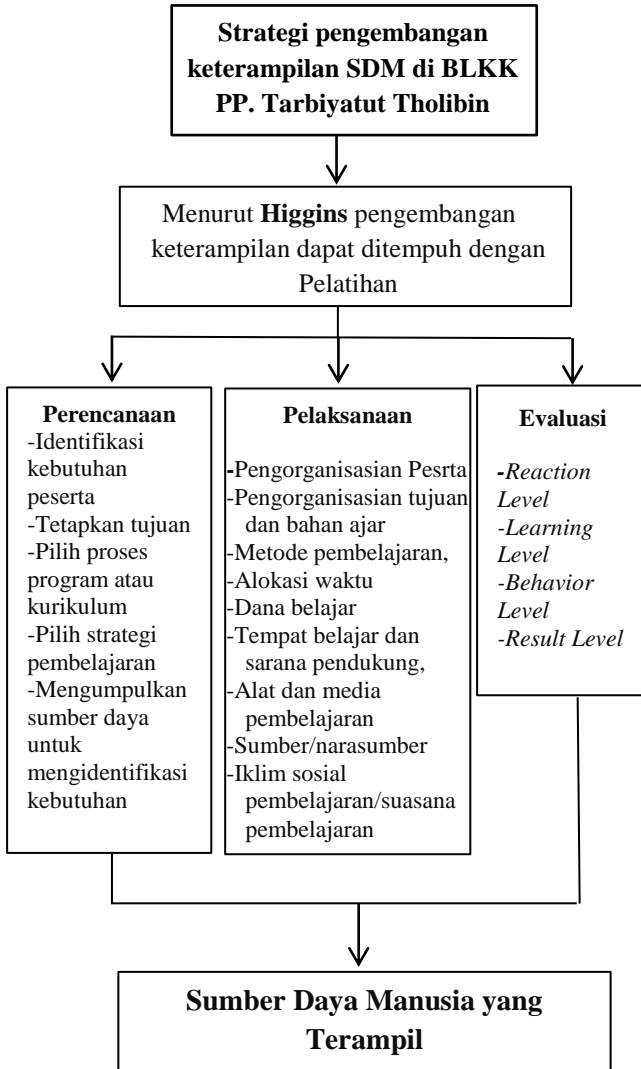
Identifikasi kebutuhan peserta, Tetapkan tujuan, Pilih proses program atau kurikulum, Pilih strategi pembelajaran, Pengumpulan sumber daya untuk mengidentifikasi kebutuhan.

Kedua, Pelaksanaan yang mencakup kegiatan pelaksanaan menurut **Anwar** antara lain: pengorganisasian peserta pelatihan, pengorganisasian tujuan dan bahan ajar, metode pembelajaran, alokasi waktu, dana belajar, tempat belajar dan sarana pendukung, alat dan media pembelajaran, sumber/narasumber, iklim sosial pembelajaran/suasana pembelajaran.

Ketiga, Evaluasi yang mencakup empat evaluasi menurut teori **Krikpatrick** antara lain: *Reaction level* (reaksi), *learning level* (belajar), *behavior level* (perilaku), dan *result level* (dampak).

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai strategi pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, maka

peneliti membuat kerangka berfikir yang digambarkan dalam bentuk diagram sbagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang pengalaman subyek penelitian, seperti perilaku, deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵³ Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah situasi, kondisi atau masalah lain.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan menemukan bukti empiris secara objektif ilmiah, berdasarkan logika dan keilmuan, serta didukung oleh metodologi dan teori yang kuat sesuai dengan disiplin ilmu yang bersangkutan.⁵⁴ Penelitian ini mempunyai maksud untuk mengetahui dan menemukan informasi sebanyak-banyaknya dan memberikan gambaran tentang pengembangan

⁵³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 6.

⁵⁴ Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. (Jakarta: GP Press. Group, 2013), hlm. 29.

keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang beralamat di Jalan H. Soleh Rt/Rw 03/03 Batumirah Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal.

b. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dari satu bulan, terhitung sejak tanggal 27 Oktober sampai 6 November 2022. Penelitian ini dilaksanakan hanya pada hari-hari tertentu sesuai jadwal yang diberikan oleh pihak Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. Namun untuk mendapatkan data yang dirasa kurang peneliti melaksanakan penelitian kembali pada hari tertentu diluar waktu yang telah ditentukan.

C. Sumber Data

Penelitian ini dalam pengambilan sumber data menggunakan dua jenis data, yang pertama jenis data primer dimana data ini diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi dengan pengamatan pada strategi pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan melalui wawancara secara langsung kepada narasumber yang bersangkutan antara lain: pemimpin, pengelola, instruktur dan alumni peserta pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Kedua, menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder dikumpulkan oleh peneliti untuk mendukung dan melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber data, dokumen-dokumen dan arsip yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

D. Fokus Penelitian

Untuk memperjelas arah penelitian yang dilaksanakan oleh penulis tentang Strategi peningkatan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, maka penulis memfokuskan penelitiannya sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.
2. Pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.
3. Evaluasi strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti terdapat tiga teknik antara lain Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

a. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk mengekstraksi informasi dari sumber data yang berupa rekaman peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, serta objek dan gambar. Pengamatan dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵⁵ Penulis melakukan pengamatan secara langsung di BLKK dengan mengamati lingkungan pelatihan dan pengamatan secara tidak langsung melalui bukti-bukti pelaksanaan pelatihan.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan melalui tanya jawab dengan narasumber yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi yang bersifat fakta dan relevan. Tujuan dari wawancara adalah untuk menyajikan konstruksi saat sekarang dalam suatu konteks mengenai pribadi, peristiwa, aktivitas kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, reaksi atau persepsi, tingkat dan bentuk komitmen untuk

⁵⁵ Sutopo H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret 2006), hlm. 75.

rekonstruksi berbagai isu.⁵⁶ Dalam penelitian ini yang diwawancari adalah, pimpinan BLK Komunitas, staf pengelola administrasi, instruktur pengajar dan peserta pelatihan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara dalam mengetahui informasi diperoleh melalui gambar, tulisan, foto, data dan dokumen yang berkaitan dengan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin. Teknik dokumentasi ini bertujuan untuk mengetahui kevalidan suatu informasi.

Kegiatan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh dokumen profil BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut-Tholibin, data peserta pelatihan, data struktur organisasi, hasil rekap laporan kegiatan diklat, data sarana dan prasarana, dokumentasi kegiatan diklat. Dokumen-dokumen tersebut digunakan untuk melengkapi data penelitian sehingga dapat ditampilkan gambar tentang objek penelitian secara representatif.

⁵⁶ Sutopo H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006), hlm. 68.

F. Uji Keabsahan Data

Teknik yang digunakan pada penelitian ini dalam menguji keabsahan datanya dengan teknik tringulasi. Teknik tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan dengan data tersebut. Terknik tringlasi yang paling umum adalah pemeriksa melalui sumber lainnya. Menurut denzin pada Lexy J. Moleong menjelaskan pembeda dalam empat tringulasi sebagai teknik pemeriksaan dengan menggunakan sumber, metode, penyidik dan teori.⁵⁷ Peneliti menggunakan teknik pemeriksa pembuktian yang bergantung pada penggunaan sumber.

Tringulasi dengan sumber berarti membandingkan dan menguji tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan:

- 1) Bandingkan data observasi dengan data wawancara.

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 330.

- 2) Bandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang mereka katakan secara pribadi.
- 3) Bandingkan apa yang orang lain katakan tentang situasi penelitian apa yang selalu mereka dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Bandingkan situasi dan perspektif anda.
- 5) Bandingkan wawancara dengan isi satu dokumen terkait.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif secara interaktif dan berkelanjutan dilakukan sampai selesai. Penelitian menggunakan model analisis Miles Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁵⁸

a) Pengumpulan Data (Data Collection)

Ada dua komponen informasi dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang dicatat dalam catatan lapangan yaitu deskripsi dan refleksi. Pada tahap pertama peneliti mengumpulkan data, peneliti meneliti kelengkapan dan kejelasan data yang

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Efabeta, 2007).

diperoleh untuk memastikan data yang diperoleh adalah data yang valid.

b) Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan bagian dari analisis data dalam bentuk analisis data yang mengidentifikasi, mengklasifikasikan, menggabungkan, menghapus dan mengatur data yang tidak perlu sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir dan diverifikasi. Pada tahapan kedua, peneliti memilih data yang telah dikumpulkan untuk disusun secara jelas dan teratur.

c) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data, yaitu data dan informasi lapangan dimasukkan ke dalam matriks serta data disajikan sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian lapangan, sehingga peneliti akan dapat menguasai data dan tidak terjadi kesalahan dalam analisis. Penyajian data bertujuan untuk menyederhanakan informasi yang kompleks menjadi data sederhana dan mudah dipahami. Tahap ketiga, setelah mengumpulkan data secara berurutan, jika ada data yang tidak memenuhi syarat penelitian, sehingga apabila terdapat data yang tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian, peneliti dapat mengedit data tersebut sesuai dengan kebutuhan

penelitian, pengeditan data tersebut bersifat memperbaiki data apabila terjadi kesalahan di dalam pengumpulan data, kesalahan pada data akan diperbaiki baik dengan mengumpulkan data kembali atau memasukkan data yang dianggap masih kurang.

d) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion, Drawing/ Verifying*)

Setelah mengkaji data, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk memahami makna, pola dan alur yang tampak, atau hubungan sebab akibat dengan meninjau dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Pada tahapan selanjutnya, peneliti menganalisis data dan mendiskripsikannya dengan cara yang mudah dipahami dan deskripsi sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Umum

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin merupakan lembaga dibawah naungan yayasan pondok pesantren tarbiyatut tholibin yang berdiri sejak tahun 2019 dengan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi yang profesional dibawah bimbingan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang mempunyai program pelatihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic design*).

Strategi pelatihan yang digunakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal adalah strategi *fasilitatif* dimana lembaga ini memiliki berbagai fasilitas dalam menunjang pelaksanaan pengembangan keterampilan sumber daya manusia, fasilitas yang dimiliki antara lain: ruang perpustakaan mini, ruang teori terintegrasi, kantor pimpinan dan ruang komputer terkoneksi internet. Berikut ini merupakan gambaran umum dari Balai

Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren
Tarbiyatut Tholibin antara lain sebagai berikut:

a. Profil Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok
Pesantren Tarbiyatut Tholibin

Nama Lembaga : Balai Latihan Komunitas
Pondok Pesantren Tarbiyatut
Tholibin

Kejuruan : Teknologi Informasi dan
Komunikasi

Program Pelatihan : Desain grafik dasar (*junior
graphic design*)

Nama Pimpinan : Dedi Khumaedi, S.H.

Alamat : Jl. H. Sholeh Rt.03/Rw.03

Desa : Batumirah

Kecamatan : Bumijawa

Kabupaten : Tegal

No.Tlp : 085229161719/
085225224742

Email : Blktarbiyatuttholibin2019@gmail.com

b. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja
Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin

Ketua Yayasan : Habib Sholeh Al-
Attas

Pemimpin BLKK : Dedi Khumaedi,
S.H.

Staf Pengelola Administrasi : M. Ikhwan
Zakaria Al Faris,
S.E.

Instruktur Pengajar : Teguh Budi
Stiawan, S.Kom

c. Daftar Peralatan dan Daftar Mebel/*Furniture*

Berikut ini daftar peralatan dan daftar Mebel/*Furniture* di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibinin Bumijawa-Tegal:

No	Nama Peralatan	Jumlah	Tahun Pembelian	Kondisi
1.	Komputer	17	Th.2019	Baik
2.	Meja dan Kursi	17	Th.2109	Baik
3.	Printer	1	Th.2019	Baik
4.	LCD Proyektor	1	Th.2019	Baik
5.	Kursi Ruang Teori	16	Th.2019	Baik
6.	Whait board	1	Th.2019	Baik

2. Deskripsi Data Khusus

a. **Perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.**

Perencanaan program diklat merupakan kegiatan awal dalam persiapan pendidikan yang sangat penting. Selain itu, membantu menciptakan program berkualitas yang memenuhi kebutuhan peserta dan organisasi mereka dan juga dapat menetapkan strategi pelatihan. Salah satu kegiatan yang paling utama penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah desain programnya. Perencanaan program diklat di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin terdapat perencanaan program jangka panjang dan perencanaan program jangka pendek.

Menurut pengelola BLK Komunitas Ponpes Tarbiyatut Tholibin mengenai program jangka panjang dari BLK itu tersendiri akan dimanfaatkan sebagai sarana pelatihan Teknologi

Informasi dan Komunikasi khusus bagi santri pondok pesantren, sebagaimana dijelaskan oleh M. Ikhwan Zakari Al Faris:

“jadi untuk program jangka panjangnya ketika sudah tidak ada pendanaan dari pusat, BLK Komunitas akan tetap beroperasi dengan mengandalkan dana dari proses usaha yang kami miliki yaitu fotocopy jadi nanti dari hasil usaha itu kita sisihkan beberapa untuk pelatihan khusus untuk santri jadi kalo yang kemarin udah ada bantuan itu khusus apa masyarakat umum maupun santri tapi kalau kedepan ketika kita sudah tidak mendapatkan dana bantuan dari atau program dari pusat maka kita akan memanfaatkan BLK itu untuk pelatihan santri di bidang komputer kayak gitu nantinya baik itu pelatihan desain maupun microsoft perkantoran”.⁵⁹

Adapun berdasarkan hasil penelitian program jangka panjang Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan memanfaatkan BLK sebagai sarana pelatihan komputer (pelatihan office perkantoran) khusus bagi para santri pondok pesantren. Sedangkan program jangka pendeknya dengan melaksanakan

⁵⁹ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara via Whatsap, pada Rabu 30 November 2022.

program pelatihan bagi santri maupun masyarakat umum yang sudah memasuki usia prakerja atau minimal usia 17 tahun yang dibuktikan dengan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan yang diperoleh dari pemerintah Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Untuk dapat merancang dana membangun program pelatihan, seseorang harus memiliki pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan diklat. Pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, Dedi Khumedi sebagai pimpinan menjelaskan mengenai cara menentukan program diklat yang akan dijalankan sebagai berikut:

“Program yang akan dijalankan pada BLKK disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan yang diperlukan dan banyak diminati oleh peserta pelatihan, serta mengikuti arahan langsung dari BBPLK

sebagai pengampu BLKK PP. Tarbiyatut Tholibin”.⁶⁰

Pernyataan tersebut ditambahi oleh pengelola M. Ikhwan Zakaria Alfaris bahwa:

“Cara menentukan program Diklat menyesuaikan dengan Jurusan BLK masing-masing, kebutuhan keterampilan dan program tersebut sudah tersedia di aplikasi SISNAKER (Sistem Informasi Ketenaga Kerjaan)”.⁶¹

Program pengembangan keterampilan yang digunakan pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin adalah *training* atau kegiatan latihan dengan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi yang profesional dibawah bimbingan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang mempunyai program latihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic design*). Adapun berdasarkan hasil dari pengamatan dokumen program pelatihan berbasis kompetensi

⁶⁰ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

⁶¹ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

pembuatan desain grafis (BLKK) terdapat beberapa unit kompetensi yang harus dicapai oleh peserta pelatihan, sebagai berikut:

- 1) Mengaplikasikan prinsip dasar desain
- 2) Menerapkan prinsip dasar komunikasi
- 3) Menerapkan desain brief
- 4) Mengoperasikan perangkat lunak desain
- 5) Melakukan prinsip-prinsip sistem

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan pemilihan serangkaian kegiatan dan menentukan tujuan, strategi dan menjawab berbagai pertanyaan untuk mendukung pelaksanaan program. Kebutuhan akan perencanaan semakin meningkat setiap harinya, dan peningkatan ini berdampak lebih besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu rencana tindakan.

Untuk merencanakan perlu adanya pendekatan yang dilakukan, agar ide pokok perencanaan mengenai program diklat dapat terbentuk melalui pola kegiatan yang dapat dilaksanakan dengan baik.

Adapun pendekatan pertama dalam pelaksanaan diklat di BLKK yaitu mengidentifikasi kebutuhan peserta pelatihan. Berikut penjelasan pimpinan BLKK mengenai cara mengidentifikasi kebutuhan peserta yang ada di BLKK Ponpes Tarbiyatut Tholibin:

“Jadi kebutuhan peserta pelatihan disesuaikan dengan program pelatihan yang akan dijalankan mba, nah disini kami menjalankan program desain grafis jadi untuk mengidentifikasikan kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh peserta dengan mengidentifikasi dari komponen pendukung pelaksanaan pelatihan bagi peserta. Seperti penyediaan modul pembelajaran per mata pelajaran atau unit kompetensi desain grafis, alat tulis, perlengkapan peserta atau barang, bahan dan alat untuk keperluan praktik hasil karya peserta, APD peserta dan pakaian kerja peserta atau seragam pelatihan”.⁶²

Berdasarkan hasil penelitian untuk memenuhi kebutuhan pelatihan, Balai Latihan Kerja Komunitas mendapatkan dana bantuan dari kementerian ketenagakerjaan R.I. dana tersebut dibelanjakan untuk seluruh keperluan pelatihan.

⁶² Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

Untuk mengetahui kebutuhan dana dari masing-masing BLK membuat Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB) BLK Komunitas. Adapun RPDB Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin di pergunakan untuk komponen pendukung pelatihan dan pelatihan. Komponen pendukung pelatihan mencakup: Alat Tulis Kantor (ATK), snack rapat persiapan , transportasi koordinasi, honor panitia pelaksana, honor rekrutmen, dokumentasi, pengadaan & pelaporan dan pembedaan spanduk; komponen pelatihan mencakup: pengadaan modul pelatihan, bahan pelatihan, perlengkapan peserta, APDB peserta, pakaian kerja, honor instruktur/narasumber, sertifikat pelatihan, bantuan transportasi peserta, konsumsi peserta pelatihan dan snack pembukaan dan penutupan. Berikut ini merupakan rincian Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB):

RENCANA PENGELUARAN DANA BANTUAN (RPDB)

BLKK KOMUNITAS 16, 2022

NO	KOMPONEN	VOLUME	SATUAN	JUMLAH	TAHAP I	TAHAP II	PPH 21	PPH 22	PPH 23	
1	Pendukung Pelatihan, antara lain :			Rp 3.790.000	Rp 2.050.000	Rp 1.740.000				
a.	Alat Tulis Kantor (ATK)	1	Pkt	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 500.000				
b.	Snack Rapat Persiapan (5 Org x 2 Kali)	10	OK	Rp 15.000	Rp 150.000	Rp 150.000				
c.	Transport Koordinasi (1 Org x 2 Trip)	2	OT	Rp 250.000	Rp 500.000	Rp 500.000				
d.	Honor Panitia Pelaksana	3	OP	Rp 500.000	Rp 1.500.000		Rp 1.500.000	Rp 75.000		
e.	Honor Rekrutmen	2	OP	Rp 300.000	Rp 600.000	Rp 600.000		Rp 30.000		
f.	Dokumentasi, Pengandaian & Pelaporan	1	PKT	Rp 240.000	Rp 240.000		Rp 240.000			
g.	Pembuatan Spanduk (2 Buah x 1 pkt)	2	BP	Rp 150.000	Rp 300.000	Rp 300.000				
2	Pelatihan, antara lain :			Rp 46.210.000	Rp 32.950.000	Rp 13.260.000				
a.	Pengandaian Modul Pelatihan (16 Orang x 1 pkt)	16	OP	Rp 100.000	Rp 1.600.000	Rp 1.600.000				
b.	Bahan Pelatihan	1	Paket	Rp 9.150.000	Rp 9.150.000	Rp 9.150.000		Rp 831.818	Rp124.773	
c.	Perengkapan Peserta	16	OP	Rp 100.000	Rp 1.600.000	Rp 1.600.000				
d.	APD Peserta	16	OP	Rp 100.000	Rp 1.600.000	Rp 1.600.000				
e.	Pakaian Kerja (16 Orang x 2 Pot)	32	OP	Rp 150.000	Rp 4.800.000	Rp 4.800.000		Rp 436.364		
f.	Honor Instruktur / Narasumber	240	JP	Rp 30.000	Rp 7.200.000	Rp 1.620.000	Rp 5.580.000	Rp380.000		
g.	Sertifikat Pelatihan	16	Lbr	Rp 25.000	Rp 400.000	Rp 400.000				
h.	Bantuan Transport Peserta (16 Orang x 24 Hari)	384	OH	Rp 20.000	Rp 7.680.000		Rp 7.680.000			
i.	Konsumsi Peserta Pelatihan (16 Orang x 24 Hari)	384	OH	Rp 30.000	Rp 11.520.000	Rp 11.520.000			Rp230.400	
j.	Snack Pembukaan dan Penutupan (22 Orang x 2	44	OK	Rp 15.000	Rp 660.000	Rp 660.000				
	Jumlah			Rp 50.000.000	Rp 35.000.000	Rp 15.000.000	Rp465.000	Rp1.268.182	Rp124.773	Rp230.400

Tabel 4.1 Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB)

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan merumuskan perencanaan strategis yang memungkinkan untuk melakukan pengaturan *goals* atau tujuan. Dalam penentuan tujuan dari pelaksanaan program pelatihan dilakukannya perumusan tujuan melalui musyawarah bersama pihak yang berkaitan dengan lembaga BLKK. Sebagaimana penjelasan oleh bapak Dedi Khumedi, sebgai berikut:

“Proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melalui musyawarah bersama dengan pihak yang berkaitan dengan lembaga BLKK.”

Yayasan, Pengasuh Pondok, aparaturnya desa dan tokoh masyarakat setempat”.⁶³

Hal tersebut juga dijelaskan oleh M. Ikhwan Zakaria Al Faris:

“Dalam proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan mensinkronisasikan anatara visi/misi yayasan dengan tujuan pendirian BLK. Perumusan tujuan tersebut melibatkan ketua yayasan, pengurus, pimpinan BLK dan Pengelola”.⁶⁴

Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen profil Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Visi Misi Yayasan adalah sebagai berikut:

VISI : Mencetak Insan religius yang cerdas, bermoral, mandiri dan kompetitif

⁶³ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Baturah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

⁶⁴ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

MISI:

1. Mewujudkn insan yang berakidah Ahlussunah wal jamaah, berakhlakul karimah dan berkarakter.
2. Menyiapkan umat masa depan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, serta belandaskan Iman dan takwa (IMTAK).
3. Mengembangkan profesionalisme dan profesionalitas pendidikan dan tenaga kependidikannya.
4. Mendidik insan yang bertanggung jawab, disiplin, dan bededikasi tinggi.
5. Menyiapkan insan berjiwa entrepreneurship yang mampu bersaing di era global.

Adapun tujuan dari Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal adalah “Memberdayakan tenaga terampil di bidang komputer yang berkompeten dan dapat bersaing di dunia kerja”. Hal ini selaras antara visi misi yayasan dengan tujuan dari BLKK

yang dapat menjadi sarana pendukung untuk wujudkan tujuan bersama. Pemberdayaan tenaga terampil di bidang komputer ini terkhusus pada program pelatihan desain grafis, berdasarkan pengamatan melalui dokumen program BLKK, pelatihan desain grafis ini memiliki tujuan pelatihan yaitu: setelah mengikuti pelatihan desain grafis peserta kompeten dalam membuat karya desain dan menggunakan aplikasi desain dengan menerapkan prinsip dasar desain.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan program diklat, maka perlu adanya pemilihan penentu kurikulum yang akan diterapkan pada proses pembelajarann sebagai acuan pembelajaran pelatihan. Adapun pedoman kurikulum yang dijadikan acuan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin telah ditetapkan oleh Kementrian Ketenaga Kerjaan R.I. pada masing-masing programpelatihan pedoman tersebut sebagai acuan dalam pelaksanaan pelatihan kerja, baik yang diselenggrakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah khususnya Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan

Kerja Swasta (LPKS). Pedoman ini menjadi acuan program pelatihan yang bertujuan untuk memastikan lulusan memenuhi persyaratan kompetensi dunia kerja, dunia usaha dan perindustrian.

Kurikulum pelatihan disusun mengacu pada CBT (*Competency Base Training*) yang terdiri dari unit-unit kompetensi yang harus dikuasai oleh para peserta latihan. Materi pelatihan pada program pelatihan pembuatan desain grafis (BLKK) terbagi menjadi tiga materi pelatihan yaitu kelompok unit kompetensi, kelompok penunjang dan *on the job training (OJT)*, yang terinci pada kurikulum pelatihan berbasis kompetensi sebagai berikut:

No	Materi Pelatihan	Kode Unit	Perkiraan Waktu Pelatihan (JP)
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI		
	1.1Mengaplikasikan prinsip dasar desain	M.74100.0 01.02	10
	1.2Mempersiapkan prinsip dasar komunikasi	M.74100.0 02.02	6
	1.3Menerapkan desain brief	M.74100.0 05.02	10
	1.4Mengoperasikan perangkat	M.74100.0 10.02	50

	lunak		
	1.5Menciptakan karya desain	M.74100.0 10.01	134
	1.6Melaksanakan prinsip-prinsip sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja	J.591200.0 01.01	10
	Jumlah I		220
II.	KELOMPOK PENUNJANG		
	2.1 Soft Skills		20
	Jumlah I & II		240
III	ON THE JOB TRAINING (OJT)		

Tabel 4.2 Kurikulum Pelatihan

Untuk memperkirakan waktu pelatihan (JP) pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas membuat jadwal pelatihan. Berdasarkan hasil pengamatan dokumen pada jadwal pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantre Tarbiyatut Tholibin dalam pengalokasian waktunya per jam pembelajaran diberi waktu 45 menit, dalam satu hari pelaksanaan terdapat 8 jam pelajaran. Penyusunan jadwal pembelajaran yang pertama softskill komputer dengan waktu 20 jam pelajaran, melaksanakan prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja dengan waktu 10 jam pelajaran, mengaplikasikan prinsip dasar desain 10 jam pelajaran, menerapkan prinsip

dasar komunikasi dengan waktu 6 jam pelajaran, menerapkan desain brief dengan waktu 10 jam pelajaran, mengoprasikan perangkat lunak dengan waktu 50 jam pelajaran, dan yang terakhir menciptakan karya desain dengan waktu 134 jam pelajaran.

Pada kegiatan belajar mengajar perlu adanya perancangan strategi pembelajaran guna mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan serta tepat sasaran sesuai dengan target capaian kompetensi. Hal ini dijelaskan oleh pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, Dedi Khumedi:

“untuk perancangan strategi pembelajaran, yang pertama kami menyediakan tempat pelaksanaan pembelajaran yang nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, setelah itu untuk kegiatan pembelajarannya kami memilih instruktur yang berkompeten pada program desain grafis, karena kunci keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran ada pada instruktur yang akan memandu berjalannya pelatihan, nah persyaratan khususnya jadi instruktur harus lulus diklat dasar instruktur kejuruan TIK dengan dibuktikan adanya sertifikat yang menyatakan kompeten dalam

bidang tersebut. Dalam pelaksanaannya juga terdapat jadwal yang sudah tersusun beserta presensi instruktur dan peserta pelatihan, dengan pelaksanaan yang sesuai jadwal diharapkan dapat mencapai target yang sudah terencana”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut strategi pembelajaran yang digunakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin agar pelaksanaan dapat berjalan baik, maka dengan menyediakannya tempat pelaksanaan yang nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, instruktur atau pengajar yang berkompeten di program desain grafis dan penjadwalan materi pembelajaran serta daftar kehadiran peserta pelatihan dan instruktur, hal ini untuk mencapai tujuan pelatihan.

⁶⁵ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

b. Pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melaksanakan program pengembangan keterampilan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan desain grafis dengan penerapan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum beserta jadwal yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pelatihan merupakan pengimpelementasian kebutuhan pelatihan dan perencanaan pelatihan yang telah disusun secara rinci sejak awal. Didalam pelaksanaan program pengembangan keterampilan sumber daya manusia Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin terdapat macam-macam hal yang harus diadakan antara lain:

1) Pengorganisasian peserta pelatihan

Pengorganisasian adalah proses penentuan struktur peran yang dibutuhkan untuk memasukkan orang ke dalam organisasi.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren melaksanakan pengorganisasi peserta pelatihan dengan melaksanakan *recruitment*, Dedi khumaedi menjelaskan mengenai cara mengorganisasikan peserta sebagai berikut:

“pengorganisasian peserta dapat dilakukan dengan sosialisasi secara langsung ke santriwan/ santriwati/ karyawan tentang akan dilaksanakan kegiatan diklat, sosialisasi dapat melalui woro-woro baik secara elektrik atau selebaran ke masyarakat umum”.⁶⁶

Berdasarkan pengamatan pada dokumen program BLKK terdapat persyaratan umum dan persyaratat khusus untuk mendaftar menjadi peserta pelatihan, persyaratan umum peserta minimal berumur 17 tahun serta sehat jasmani dan rohani, dan tidak buta warna. Untuk persyaratan khusus calon peserta mampu mengoprasikan komputer, lulus seleksi kejuruan TIK, hal ini menjadi

⁶⁶ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

penentu lulus seleksi tahap pertama yaitu seleksi peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan dokumen tersebut menandakan bahwasannya pimpinan untuk mengorganisasikan peserta dengan melaksanakan pembukaan pendaftaran peserta pelatihan melalui pamflet yang disebar, hal itu upaya untuk memberi tahu akan adanya pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin. Dalam pelaksanaan setiap Program pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas BLKK terdiri dari 16 (enam belas) peserta setiap angkatan yang mengikuti pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah melaksanakan program pelatihan 6 kali pelaksanaan dimulai dari angkatan 2019-2022. Berikut ini merupakan daftar peserta pelatihan yang telah melaksanakan program pelatihan:

NO	Nama	Alamat
1	Ahmad Toeri	Badak, Rt.01/Rw.03, Belik, Pemalang
2	Ali Fathul Mutaali	Batursari, Rt.03/Rw.03, Batursari, Sirampog, Brebes
3	Azka Ainun Nahdi	Dukuh Kasa, Rt.02/Rw.01, Batursari, Sirampog, Brebes
4	Didi Irawan	Igirk lanceng, Rt.02/Rw.01, Igirk lanceng, Sirampog, Brebes
5	Dina Mariana	Dawuhan, Rt.03/Rw.02, Dawuhan, Sirampog, Brebes
6	Dina Noviyanti	Dawuhan, Rt.03/Rw.02, Dawuhan, Sirampog, Brebes
7	Fauziyah	Batumirah, Rt.04/Rw.03, Batumirah, Bumijawa, Tegal
8	Febriansyah	Duh Benda, Rt.05/Rw.01, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal
9	Misro'ah	Badak, Rt.01/Rw.03, Belik, Pemalang
10	Mualim	Batumirah, Rt.01/03, Batumirah, Bumijawa, Tegal
11	M.Sutriyono Bahtiar	Lebaksiu Kidul, Rt.01/Rw.03, Lebaksiu, Tegal
12	Novi Dewi Edi Andini	Batumirah, Rt.04/Rw.03, Batumirah, Bumijawa, Tegal
13	Siska Purnamasari	Batumirah, Rt.01/Rw.01, Batumirah, Bumijawa, Tegal
14	Trio Fadriana	Dk. Cirem, Rt.01/Rw.01, Batursari, Sirampog, Brebes
15	Tulus Dian Kusuma Dewi	Pesawahan, Rt.01/Rw.06, Pesawahan, Rawalo, Banyumas
16	Wahidin	Batumirah, Rt.01/03, Batumirah, Bumijawa, Tegal

Tabel 4.3 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 1 Tahun 2019

NO	Nama	Alamat
1	Ahmad Dimiyati	Kebanggan, Moga, Pemalang
2	Ajat Hidayatulloh	Tundagan Rt.07/Rw.01, Watukumpul, Pemalang
3	Amirudin Akmaluzzaman	Dukuh Rawa, Begawat, Numijawa, Tegal
4	Amni Munfasir	Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal
5	Baiti Lidya	Kajenengan, Rt.05/Rw.03, Bojong, Tegal
6	Faizal Masdian	Dawuhan, Sirampog, Brebes
7	Hendra	Dukuh Jawat, Clekatakan, Pulosari, Pemalang
8	Ikmal Budiyanto	Glempang, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal
9	Iqbal Sururi	Glempang, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal
10	M. Makmur Riyadi	Batumirah, Rt.04/Tw.03, Bumijawa, Tegal
11	M. Syeikhu Bayu Nur Aidin	JL. Urip Sumoharjo No.188, Rt.03/Rw.06, Mendono Pekalongan
12	Moh. Zidan Alwi	Batunyana, Bojong, Tegal
13	Nilna Uswah Tamama	Kajenengan, Rt.05/Rw.03, Bojong, Tegal
14	Riski Ramadani	Batumirah Rt.03/Rw.03, Bumijawa, Tegal
15	Sultan Galih Fikri	Kebanggan, Moga, Pemalang
16	Ulul Azmi	Tundagan Rt.07/Rw.01, Watukumpul, Pemalang

**Tabel 4.4 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 2 Tahun
2020**

NO	Nama	Alamat
1	ABU YASID	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL
2	ARIA SASKIA PUTRI	DANASARI DIWUNG RT.03 RW.01
3	DEWI MAEMUNAWA TI	MUNCANGLARANGTR.01 RW.04
4	DEWI MUSDALIFAH	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL
5	DIAN NUR AFIANI	BUMIJAWA UTARA RT.03 RW.03
6	FARHA PENTI FEBRIANI	BEGAWAT KRAJAN Rt. 01 Rw. 01
7	FEBRIANSYAH	DUKUH BENDA BUMIJAWA RT. 05 RW. 01
8	IKA ISTIANA FIKRI	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL
9	KHAMDIYUWA FI	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL
10	NUR AFIFAH	SUMBAGA BUMIJAWA RT.03 RW.01
11	NURUL AENI	DANASARI DIWUNG RT.03 RW.01
12	ROTIAH	BLOK TENGAH RT. 16 RW.08 PENGAUBAN
13	SAEFUL IMAM	BEGAWAT RT.01 RW.03
14	SAMROH	BEGAWAT RT.01 RW.03
15	ULFATUN	JATIROKEH RT.02 RW.02 SONGGOM
16	WANIROH	BUMIJAWA RT.01 RW.04

**Tabel 4. 5 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 3 Tahun
2020**

NO	Nama	Alamat
1	Mujiono	DUKUH PAINGAN RT.07 RW.01
2	Samsul Arifin	DARMOSARI RT 3 RW 6
3	Muhamad Agung Stiawan	DK. LARANGAN RT. 02 RW.03
4	Abror Aziz	SITUMPENG RT 2 RW 6
5	Fakih Zadanal Hak	DSN. SIMADU RT.02/RW.09, BADAK, BELIK. PEMALANG
6	M. Abdul Rohman	DUKUH BENDA, RT.04/RW.0G, DUKUH BENDA, BUMIJAWA,
7	Wairsadun	DSN. SITUMPENG RT.02/RW.06, BADAK, BELIK, PEMALANG
8	Alpin Maulana	PUCANG LUWUK, RT.03 RW.02, PUCANG LUWUK, BOJONG,
9	Muhamad Sukron Ma'mun	BATUMIRAH, RT.01 RW.01, BATUMIRAH, BUMIJAWA
10	Muhaemin	DESA SIGEDONG RT.04/RW.03, SIGEDONG, BUMIJAWA
11	M Ayub Saputra	GRAUL WURU, RT.03 RW.03, KALIGIRI,SIRAMPOG, BREBES
12	Nurul Huda	BEGAWAT, RT.07/ RW.03, BEGAWAT, BUMIJAWA
13	Aenun Hidayah	BATUMIRAH RT.04/RW.03, BATUMIRAH, BUMIJAAWA
14	Dwi Naelatul Azizah	BUMIJAWA RT.04 RW.03, BUMIJAWA, TEGAL
15	Khaerul Anwar	BATUMIRAH RT.03 RW.03, BATUMIRAH, BUMIJAWA, TEGAL
16	Lutvi Ramadani Saadah	LAGARAN KALIGIRI RT.03 RW.02, KALIGIRI, SIRAMPOG, BREBES

Tabel 4.6 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 4 Tahun 2021

NO	Nama	Alamat
1	Moh. Aghus Ghozali	Batumirah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
2	Siti Nurkhaliza	Gunungagung RT. 2 RW. 5 Gunungagung , Bumijawa , Tegal
3	Ilhan Manzis	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
4	Ahmad Hamdan Hakiki	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
5	Ahmad Subaki	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
6	Siti Mukaromah	Batumirah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
7	Nurul Panca Putri	Bumijawa RT. 2 RW. 6 Bumijawa , Bumijawa , Tegal
8	Muhammad Maulana Ikbali	Dukuh benda RT. 4 RW. 1 Dukuhbenda , Bumijawa , Tegal
9	Mutia Isri Nasifah	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
10	Ali Matusa'adah	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
11	Durotun Nasihah	Batumirah RT. 1 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
12	Suandan Anjali	Dsn situmpeng RT. 4 RW. 7 Badak , Belik , Pemalang
13	Novia Susanti	Dukuh benda RT. 1 RW. 5 Dukuhbenda , Bumijawa , Tegal
14	Ana Ihtiani	Cintamanik RT. 5 RW. 3 Cintamanik , Bumijawa , Tegal
15	Rizki Amalia	Dk. mangli tengah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal
16	Mela Hikmatul Sabila	Dk. angrung RT. 4 RW. 2 Batarsari , Sirampog , Brebes

Tabel 4.7 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 5 Tahun 2021

No	Nama	Alamat
1	JANGGAR ASMORO SANTO	Ds. Kertayasa rt.06 rw.04 Kramat, Tegal
2	ADI FAISAL	Dsn. Manis rt.07 rw.01 Pakembaran
3	M. FARIZ A'MAL	Dukuh Manis, Pakembaran, Warung Pring Pemalang
4	REZA BAGUS SETIAWAN	Pucangluwuk rt.02 rw.03
5	DIAN RISKY ARDHANI	Dusun Manis RT/RW 005/001, Pakembara, Warungpring, Pemalang
6	MUNIF JAZULI	Kendal Serut, Pangkah Tegal
7	MABDAUL KHIKAM	Dusun manis 004/001, Pakembaran, Warungpring, Pemalang
8	M. ABDUL ARIFUDIN	Tundagan, Watukumpul, Pemalang
9	MOH. FIKRI DWI SIAMI	Dusun Manis 005/001, warungpring, Pemalang
10	IBNU SYAUQI ALASFI	Yamansari 05/07, Lebaksiu, Tegal
11	TAUFIK MAULANA SAPUTRA	Wanarata 032/008, Bantarbolang, Pemalang
12	ARIFIN	Pucakluwuk, 01/03, Bojong, Tegal
13	M. TOFIK ROMADON	Dusun manis 008/001, Pakembaran, Warungpring, Pemalang
14	SAMSUDIN	Pringanamba, 01/08, Sridadai, Sirampog, Brebes
15	AHMAD FAKIH USMAN	Lagaran Kaligiri, 002 / 002 Kaligiri, Sirampog, Brebes
16	M. RAFLI HIDAYAT	Pucangluwuk 001/003, Bojong, Tegal

**Tabel 8 Daftar Peserta Pelatihan Angkatan 6 Tahun
2022**

2) Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar

Pengorganisasian bahan ajar merupakan pengumpulan dan pemilihan bahan atau bahan ajar yang baik dan tepat agar terwujud kesatuan materi sebagai bahan pembelajaran yang siap diberikan kepada siswa dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Instruktur BLKK Teguh Budi Setiawan menjelaskan mengenai pengorganisasian tujuan dan bahan ajar sebagai berikut:

“Materi bahan ajar dikombinasikan dari modul/silabus dengan kenyataan kehidupan di era saat ini, dan dikombinasikan juga dengan beberapa contoh-contoh soal, pengerjaan yang bersumber dari internet. Dalam pelaksanaan bahan ajar juga harus sesuai dengan pengalokasian waktu yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga dapat tepat dengan tujuan serta target yang akan diajarkan”.⁶⁷

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada dokumen program BLKK materi

⁶⁷ Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

pelatihan dibagi menjadi tiga kelompok antara lain:

- a) Kelompok unit kompetensi: prinsip dasar desain, prinsip dasar komunikasi, desain brief, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- b) Kelompok penunjang: *soft skill*.
- c) *On the job training (OJT)*.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dokumen tersebut pengorganisasian tujuan dan bahan ajar sebagai upaya instruktur untuk menyiapkan suatu model atau bentuk kaitannya dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan pada program pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin.

3) Metode pembelajaran

Pada aktualisasi pembelajaran pelatihan membutuhkan metode yang digunakan oleh instruktur pelatihan untuk

mengimplementasikan rencana pembelajaran pelatihan yang dibuat agar mencapai tujuan pembelajaran dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis. Pada pelaksanaan diklat di BLKK membutuhkan metode pembelajaran dalam pengimplementasian bahan ajarnya, Teguh Budi Stiawan selaku instruktur menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk metode yang dijalankan saat pembelajaran berlangsung dengan memberikan materi dan praktik secara langsung dengan fleksibilitas keadaan dan dalam pelaksanaan pembelajaran diibaratkan laksana pekerjaan mereka, misalnya sebagai seorang yang diminta oleh atasan-atasan mereka tentang suatu laporan atau produk sehingga akan merasa hal tersebut sebagai tanggung jawab mereka”.⁶⁸

Adapun berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap dokumentasi kegiatan pelaksanaan pelatihan metode pembelajaran di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-

⁶⁸ Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

Tegal menunjukkan adanya kesempatan yang diberikan kepada peserta pelatihan untuk mempraktikkan secara langsung keterampilan yang telah dipelajarinya, berikut ini bukti dokumentasi proses pelatihan praktik keterampilan:



Gambar 4.2 Proses Pelatihan Praktik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi metode pembelajaran yang diterapkan adalah *on the job training* yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan, skill dan kompetensi pada peserta pelatihan. Metode ini tidak hanya penyampaian materi

saja namun terdapat praktik secara langsung pembuatan produk desain grafisnya.

4) Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan lamanya pembelajaran yang dilakukan di kelas atau laboratorium, terbatas dengan kondisi alokasi waktu biasanya membandingkan pelaksanaan beberapa program yang berbeda dalam jumlah waktu yang sama. Untuk mengetahui pengalokasian waktu pada pembelajar peneliti melakukan wawancara terhadap instruktur pelatihan, Teguh Budi Setiawan:

“Dalam aktifitasnya mereka diberi waktu selama 240 jam dengan alokasi waktu 45 menit per jam pelajaran. Pelatihan dilaksanakan setiap hari mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 15.15 WIB 8 jam pelatihan perhari”.⁶⁹

Berdasarkan hasil penelitian pengalokasian waktu pelaksanaan pelatihan selama kurang lebih satu bulan dimana

⁶⁹ Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

dilaksanakan pada 6 hari aktif dalam seminggu.

جمهورية مصر العربية BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS BLK TARBAYUT THOLBIN BUNMILAWA Alamat : Jl. St. Saleh RT 03 RW 03 Kecamatan Bontomatene Tanggal Email : blk@bontomatene.go.id													
JADWAL - PELATIHAN													
PROGRAM PELATIHAN				MATERI KE				WAKTU					
Pembuatan Desain Grafis				B U L A N				1 September					
KEADUAN/ BIDANG KEADUAN				T A N G G A L				01 September s/d 05 September 2022					
TAHUN ANGGARAN								2022					
NO	WAKTU	SENIN		SELASA		KABU		KAMIS		JUM'AT		SABTU	
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
		20 Aug		21 Aug		22 Aug		23 Aug		24 Aug		25 Aug	
		KODE UNIT	INST	KODE UNIT	INST	KODE UNIT	INST	KODE UNIT	INST	KODE UNIT	INST	KODE UNIT	INST
1	08.00 - 09.45							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
2	09.45 - 10.30							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
3	09.30 - 10.15							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
	10.15 - 10.30												
4	10.30 - 11.15							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
5	11.15 - 12.00							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
	12.00 - 13.00												
6	13.00 - 13.45							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
7	13.45 - 14.30							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B
8	14.30 - 15.15							Soft skill	B	Soft skill	B	Soft skill	B

Kompetensi:

- 1.1. M.74100.001.02 Mengaplikasikan Prinsip Dasar Desain
- 1.2. M.74100.002.02 Menerapkan Prinsip Dasar Komunikasi
- 1.3. M.74100.003.02 Menerapkan Design Brief
- 1.4. M.74100.009.02 Mengaplikasikan Peringkat Lunak Desain
- 1.5. M.74100.010.02 Menerapkan Karan Desain
- 1.6. 199200.001.01 Menerapkan Prinsip-prinsip Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SKS) di Tempat Kerja

 Kode Nama Instruktur/Pelatih :
 A. Teguh Budi Setiawan, S.Kom
 B. M. Mawati Zakaria Al Faris

Gambar 4.3 Jadwal Pelatihan

Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen pelaksanaan jadwal kegiatan pelatihan berbasis kompetensi Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis angkatan 6 mulai tanggal 01 September s/d 05 Oktober 2022. Dengan Jumlah jam latihan 240 Jam @ 45 menit. Pelatihan dilaksanakan setiap hari mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 15.15 WIB (8 Jam Pelatihan).

5) Dana belajar

Pendanaan biaya belajar merupakan seluruh pengeluaran yang dibutuhkan dalam

proses pembelajaran berupa barang maupun uang yang dibelanjakan untuk memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin perolehan dananya dari pemerintah sebagaimana dijelaskan oleh pengelola M. Ikhwan Zakaria Al Faris, sebagai berikut:

“prolehan dana belajar diklat didapatkan dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) melalui pengajuan proposal dan juga melalui jatah paket pelatihan bantuan program awal pendirian”.⁷⁰

Balai Latihan Kerja Komunitas Tarbiyatut Tholibin merupakan Balai Latihan Kerja yang didirikan pada tahun 2019 dengan menggunakan Dana Bantuan Pemerintah. Sampai dengan tahun 2022 sudah menjalankan sebanyak 6 kali pelatihan melalui APBN pada tahun 2019, 2020, 2021 dan 2022. Berdasarkan hasil pengamatan

⁷⁰ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

pada dokumen laporan pelaksanaan bantuan program pelatihan berbasis kompetensi: program pelatihan pembuatan desain grafis per tahun angkatannya dana yang diperoleh tersebut telah digunakan semestinya melalui pembuktian laporan Pengeluaran Dana Bantuan (PDB) secara terperinci.

6) Tempat belajar dan sarana pendukung

Dalam mencapai keberhasilan belajar, tempat belajar dan sarana pendukung merupakan faktor penting dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Balai latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sebagai tempat pelaksanaan diklat menyediakan tempat pembelajaran yang nyaman serta sarana pendukungnya, sebagaimana dijelaskan oleh pimpinan BLKK Dedi Khumaedi sebagai berikut:

“Tempat belajar dan sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dimana kami memiliki 17 komputer yang telah terkoneksi internet untuk 16 peserta pelatihan dan ruangan tersebut bersih,

nyaman terdapat ac yang dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi peserta pelatihan, saya rasa dengan sarana dan prasarana tersebut sudah mendukung dalam kegiatan diklat tentunya untuk mengembangkan keterampilan”.⁷¹

Hal tersebut menurut instruktur Teguh Budi Setiawan menyatakan bahwa:

“Ada beberapa unit komputer yang perlu perbaikan, meski dapat digunakan namun terkadang sedikit terhambat dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan”.⁷²

Berdasarkan hasil observasi peneliti tempat belajar cukup mendukung kegiatan pelatihan sesuai dengan perkataan pimpinan pada ruangan diklat terdapat 17 komputer, 17 meja dan kursi dan ac berikut gambar tempat pembelajaran dan sarana pendukung pada

⁷¹ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

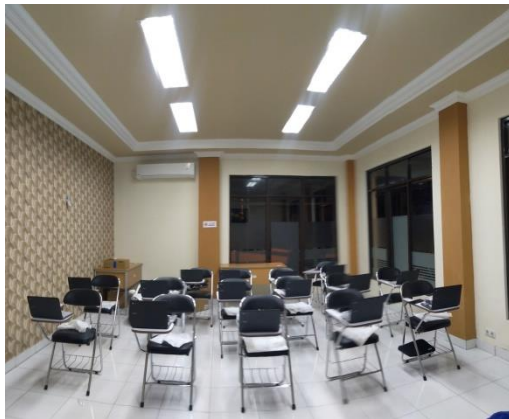
⁷¹ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

⁷² Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok
Pesantren Tarbiyatut Tholibin:



Gambar 4.4 Ruang Praktik Komputer



Gambar 4.5 Ruang Teori



Gambar 4.6 Print dan Mesin Press Pin

Berdasarkan pengamatan dokumen beserta observasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis di BLK Komunitas Tarbiyatut Tholibin Tahun 2022 dilaksanakan di Workshop BLK Komunitas Tarbiyatut Tholibin Kabupaten Tegal.

7) Alat dan media pemebelajaran

Media pembelajaran merupakan segala alat fisik sebagai sarana untuk menyampaikan materi pembelajaran alat tersebut dalam bentuk *software* maupun *hardware* sebagai media komunikasi agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif. Adapun alat dan media pembelajaran yang terdapat pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren

Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, dijelaskan oleh Teguh Budi Setiawan:

“Pada pelaksanaan diklat kami menggunakan alat dan media pembelajaran yang telah tersedia di BLKK seperti adanya papan tulis, komputer, proyektor dan mesin print”.⁷³

Hal tersebut yang telah dijelaskan sesuai berdasarkan hasil observasi peneliti yang telah mengamati ruangan pembelajaran dimana terdapatnya PC Desktop, LCD proyektor, Screen Proyektor, *whait board* dan Printer Warna sebagai alat media pembelajaran pelatihan.

8) Sumber/Narasumber

Narasumber merupakan seseorang yang bertugas untuk menyampaikan informasi pembelajaran sekaligus memberi pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren dalam memilih narasumber memiliki kualifikasi tertentu agar bahan ajar dapat tersampaikan sesuai dengan

⁷³ Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

keterampilannya, berikut penjelasan Dedi Khumaedi:

“Narasumber diambil dari orang yang berkompeten di bidangnya. Misalnya: dibuktikan dengan piagam atau sertifikat sesuai keterampilan yang akan diajarkan”.⁷⁴

Hal tersebut juga dijelaskan oleh M. Ikhwan Zakaria Alfaris:

“Narasumber atau instruktur harus sudah mengikuti diklat uji kompetensi instruktur serta sudah bersertifikat”.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengamatan pada dokumen narasumber/instruktur yang dijadikan sebagai pelatih diambil dari tenaga pendidik di Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang memiliki kompetensi dan metodologis yang diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Tenaga pendidik yang dipilih untuk dijadikan

⁷⁴ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

⁷⁵ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

instruktur pelatihan memiliki persyaratan instruktur antara lain sebagai berikut:

- a) Pendidikan formal: Minimal lulusan D3 bidang TIK
- b) Kompetensi Metodologi : Memiliki sertifikat metodologi
- c) Kompetensi teknis : Memiliki sertifikat kompetensi teknis desain grafis
- d) Pengalaman kerja : Minimal 2 tahun
- e) Kesehatan : Sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna
- f) Persyaratan khusus : Lulus diklat dasar instruktur kejuruan TIK.

Berdasarkan hasil wawancara Beserta telaah dokumen instruktur yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal memiliki kompetensi teknis dan metodologis, dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan di BLKK. Adapaun yang dijadikan instruktur diambil dari pendidik yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin

Bumijawa-Tegal yang terdiri dari 2 instruktur. Berikut nama pelatih beserta daftar jam melatih :

DAFTAR JAM MELATIH INSTRUKTUR																																			
PROGRAM PELATIHAN		:PEMBUATAN DESAIN GRAFIS														JUNJAH SISWA												:16 ORANG							
BIDANG KEAHLIAN		:TK														LOKASI PELATIHAN												:BLK KOMUNITAS TAPSIYATU THOUBIN							
NO.	NAMA INSTRUKTUR	KODE UNIT KOMPETENSI	PELAKSANAAN JAM PELATIHAN																								JUNJAH JAM								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	T	P	JML		
1	M. IRWAN ZAKARIA AL FARIH	Seni SDA	5	2	4																										4	16	20		
2	TEGUH BUDI SETIAWAN	J.591200.001.01	4	6																											4	6	10		
3		M.74100.001.02	2	3																												2	8	10	
4		M.74100.002.02	5																													2	4	6	
5		M.74100.005.02	2	8																													2	8	10
6		M.74100.009.02	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	42	30	
7	M.74100.010.02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	128	154	
JUNJAH JAM			8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	28	232	240		

Tabel 4.9 Nama Instruktur dan Jam Melatih

Dalam pelaksanaannya instruktur melatih sesuai dengan materi pelatih dimana terinci sebagai berikut:

- a) Instruktur pertama oleh Teguh Budi Setiawan yang mengajar Kelompok unit kompetensi meliputi prinsip dasar desain, prinsip dasar komunikasi, desain brief, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

b) Instruktur kedua oleh pengelola BLKK sendiri M. Ikhwan Zakari Al Farris, yang mengajar kelompok penunjang: soft skill.

9) Iklim sosial pembelajaran

Pembentukan iklim sosial pembelajaran yang bersifat mendukung keberlangsungan diklat sangat penting untuk diterapkan agar peserta diklat merasa senang ketika penyampaian materi yang diajarkan oleh instruktur. Iklim sosial pembelajaran yang bersifat mendukung dan efektif ketika diterapkan, memiliki karakteristik sebagai berikut: dapat membuat peserta diklat merasa senang hati ketika proses pembelajaran berlangsung, memberi kebebasan kepada peserta diklat untuk mengekspresikan ide-ide inovasinya, penyampaian materi tidak membosankan dan memberi didikan.

Instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin telah mengupayakan menciptakan

iklim sosial pembelajaran berikut ini penjelasan oleh Teguh Budi Setiawan:

“Pada kegiatan pembelajaran saya sebisa mungkin menciptakan suasana kelas yang tidak tegang, diselingi humor-humor kecil dan langkah-langkah simple dalam pembelajaran dan saya rasa mereka cukup mampu berinteraksi dalam penyelesaian tugas atau latihan pemecahan masalah yang kaitannya dengan keterampilan mengoperasikan *microsoft office* dan desain grafis”.⁷⁶

Hal tersebut dibenarkan oleh peserta pelatihan Siti Nurkhaliza yang menyatakan:

“Suasana pembelajaran yang saya rasakan saat pelatihan sangat menyenangkan, dalam penyampaian materi instruksinya cukup memahamkan tidak tegang dengan menjelaskan contoh konkritnya. Selama saya mengikuti pelatihan juga tidak terdapat kendala”.⁷⁷

Berikut ini adalah foto suasana pembelajaran pelatihan:

⁷⁶ Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

⁷⁷ Siti Nurkhaliza, Alumni Peserta Pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, pada Senin 31 Oktober 2022.



Gambar 4.7 Suasana Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada dokumentasi kegiatan pembelajaran diklat, interaksi antara instruktur dengan peserta terjaln baik dengan membantu peserta pelatihan ketika memiliki kesulitan.

c) Evaluasi strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mengukur efektivitas program pendidikan dan pelatihan. Diharapkan kegiatan evaluasi dapat mengukur keberhasilan jika tujuan pembelajaran dilaksanakan dengan baik dan tercapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan evaluasi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melalui laporan evaluasi yang dibuat setelah program pelatihan terlaksanaan yang disusun oleh pengelola BLKK, Maksud dan Tujuan disusunnya laporan Kegiatan pelaksanaan latihan Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis ini adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan penjelasan pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi dari awal kegiatan sampai dengan akhir kegiatan.
- b) Sebagai evaluasi pencapaian sasaran dan tolok ukur yang ada, serta masalah dan hambatan-hambatan yang muncul selama pelaksanaan Program dan selanjutnya dapat dijadikan feed back untuk penyusunan Program di masa yang akan datang.
- c) Sebagai laporan pertanggungjawaban atas tugas yang dibebankan kepada pihak yang berwenang.

Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen laporan evaluasi hasil dari evaluasi

penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi pembuatan desain grafis kejuruan TIK di BLKK Komunitas Ponpes Tarbiyatut Tholibin menunjukkan bahwa materi pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, tenaga pelatihnya baik, sarpras dianggap sangat baik dan bahan latihannya sangat baik. Sebagaimana penilain seperti pada tabel berikut ini:

NO	INDIKATOR	RATA-RATA	KINERJA UNIT PELAYANAN
1	MATERI PELATIHAN	87,75	BAIK
2	TENAGA PELATIH	84,24	BAIK
3	SARPRAS	90,89	SANGAT BAIK
4	BAHAN LATIHAN	90,94	SANGAT BAIK

Tabel 4.10 Hasil Evaluasi Penyelenggaraan

Hasil dari kuesioner IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) di BLKK Ponpes Tarbiyatut Tholibin berdasarkan pedoman Peraturan Menteri PAN-RB Republik Indonesia No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat di Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, hasil pengolahan data sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya 0,375
- 2) Kemudahan prosedur pelayanan di unit ini 0,403
- 3) Kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan 0,347
- 4) Kewajaran biaya / tarif dalam pelayanan 0,444
- 5) Kesesuaian produk pelayanan antara yang tercatat dalam standart pelayanan dengan hasil yang diberikan 0,382
- 6) Kompetensi / kemampuan petugas dalam pelayanan 0,410
- 7) Perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan 0,417
- 8) Kualitas sarana dan prasarana 0,396
- 9) Penanganan pengaduan pengguna layanan 0,424

Rata-rata 3,597

Nilai IKM setelah dikonversi 89,93

Mutu Pelayanan A

Kinerja Unit Pelayanan Sangat Baik

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa kinerja unit pelayanan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin memiliki mutu pelayanan dan kinerja unit pelayanan yang sangat baik.

Berdasarkan rekap komentar dan saran dari peserta pelatihan mengenai materi pelatihan (kurikulum dan silabus), tenaga pelatihan, sarana/prasarana, dan bahan pelatihan menunjukkan bahwa:

- 1) Materi Pelatihan (kurikulum silabus dan modul), materi yang diberikan sudah cukup jelas dan sangat membantu, bisa memberikan kualitas materi yang mudah dipahami dan materi Bagus dan sangat berguna bagi peserta BLKK dan juga untuk memperluas wawasan
- 2) Tenaga pelatih, secara umum pelatih sangatlah membantu kami untuk mempelajari materi yang ada di modul pelatihan, tenaga pelatih sangat bijak dalam membimbing dan mengajar kami, baik segi teori maupun praktek. Saya sangat bangga dengan pelatih yang sangat sabar dalam mendidik kami hingga akhirnya

kamipun menguasai tentang cara bekerja yang baik.

- 3) Sarana/Prasarana, secara umum sarana prasarana yang tersedia sangat memadai dan nyaman untuk proses pelatihan
- 4) Bahan Latihan, Modul, ATK, dan Seragam Peserta, secara umum bahan pelatihan, modul, atk, dan seragam yang diberikan sudah mencukupi walaupun sedikit terlambat

Adapun Penerapan model evaluasi Krikpatrick pada program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin adalah sebagai berikut:

1) Reaction level (Reaksi)

Evaluasi terhadap reaksi atau respon dari peserta diklat ditinjau untuk mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Adapun mengukur reaksi peserta diklat di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin menurut Dedi Khumaedi sebagai berikut:

“Mengukur kepuasan peserta dengan membuat Quesioner tingkat kepuasan pemaparan materi serta peserta diberi kesempatan untuk praktik langsung mengenai apa materi yang telah disampaikan”.⁷⁸

Sedangkan menurut M. Ikhwan Zakaria Al-Faris bentuk evaluasi reaksi peserta sebagai berikut:

“Bentuk evaluasi dari reaksi peserta pelatihan dilakukan oleh peserta melalui aplikasi SIAP KERJA peserta sebagai bahan penilaian kepada BLK”.⁷⁹

Adapun respon/reaksi peserta ketika mengikuti diklat dinyatakan oleh peserta diklat, Siti Nurkhaliza sebagai berikut:

“Menurut saya respon/reaksi dari peserta mengikuti kegiatan diklat sangat antusias dan senang karena metode pembelajaran yang diberikan oleh instruktur tidak membosankan serta cukup jelas. Adapun untuk mengevaluasi tingkat kepuasan, kita diberi kesempatan untuk menilai

⁷⁸ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

⁷⁹ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

sejauhmana pemahaman kita dan apa yang telah diberikan oleh BLKK kepada kita melalui aplikasi SIAP KERJA”.⁸⁰

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara terhadap narasumber mengenai evaluasi reaksi maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa program yang telah dilaksanakan pada pelatihan dianggap berhasil karena peserta pelatihan merasa kepuasan tersendiri terhadap factor yang terlibat seperti metode penyampain saat pelaksanaan pelatihan. Selain respon positif dari peserta juga memberikan saran dan masukan kepada BLKK sehingga dapat dijadikan sebagai masukan untuk program yang akan mendatang.

2) *Learning level* (Belajar)

Pada level 2 dilakukan evaluasi hasil belajar, peserta pelatihan mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang diberikan dalam pelaksanaan pembelajaran

⁸⁰ Siti Nurkhaliza, Alumni Peserta Pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, pada Senin 31 Oktober 2022.

pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren dalam pelaksanaannya memberikan pembelajaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan belajar serta memperoleh hasil belajar yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan.

Menurut Dedi Khumaedi selaku pimpinan BLKK untuk mengetahui apa yang telah diperoleh oleh peserta mengenai keterampilan yang dapat dikembangkan selama pelatihan:

“Evaluasi pada tahap belajar yang diterapkan disini dilaksanakan setiap selesainya materi yang telah disampaikan, dapat berupa pertanyaan secara lisan oleh instruktur untuk memastikan pemahaman dari peserta pelatihan dan memerintahkannya untuk praktik dari apa yang telah disampaikan”⁸¹

Hasil wawancara pada instruktur Teguh Setia Budi mengenai penilaian pengajar terhadap peserta pelatihan dalam melihat

⁸¹ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

sejauh mana pemahaman belajar peserta pelatihan sebagai berikut:

“sejauh ini dari pelaksanaan program pelatihan, peserta memiliki perubahan dari segi pengetahuannya, sikap dan keterampilan setelah penyampaian materi, dibuktikan dengan saya sebagai instruktur terkadang memilih acak peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan dari saya mengenai materi yang telah disampaikan apalagi ketika praktik peserta sangat antusias mengikutinya ketika mereka kurang paham bertanya kepada saya atau keteman peserta pelatihan lainnya ini lah bisa membangun atau melatih dari sikap kerja sama tim”⁸²

Berdasarkan hasil penelitian evaluasi level 2- pembelajaran dengan mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, keterampilan dan perilakunya. Evaluasi pembelajaran di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin menunjukkan adanya

⁸² Teguh Budi Setiawan, Instruktur BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di ruang pelatihan, pada Senin 31 Oktober 2022.

perubahan dari setiap peserta pelatihan dibuktikan melalui tes atau kesempatan untuk praktik oleh instruktur pelatihan.

3) *Behavior level* (Perilaku)

Level tiga memiliki tujuan untuk menentukan seberapa jauh pengetahuan dan keterampilan diterapkan di tempat kerja. Evaluasi level tiga tidak dapat dilakukan sebelum evaluasi level pertama dan level kedua dilakukan. Walaupun skor kepuasan sangat baik dan tujuan pembelajaran telah atau akan tercapai, bisa saja transfer pengetahuan menjadi perilaku tidak terjadi.

Pada tahap perilaku dilakukan penilaian terhadap peserta alumni pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, untuk mengetahui perubahan perilaku peserta ketika di tempat kerjanya. Informasi tentang perubahan perilaku tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap pengelola BLKK M. Ikhwan Zakaria Al Faris mengenai penilaian terhadap alumni yang

kebetulan menjadi karyawan di yayasan pondok pesantren:

“saya rasa perubahan dari segi perilaku peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan tentunya memiliki perubahan dari segi kedisiplinannya, lebih cakap dalam bekerja dan bisa bekerja sama dengan tim ini berdasarkan pengamatan saya terhadap para alumni yang kebetulan menjadi karyawan di pondok pesantren”.⁸³

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka evaluasi perilaku pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin memiliki perubahan perilaku ke arah yang lebih baik di tempat kerjanya melihat para alumni juga sudah dapat menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim di lingkungan kerja.

⁸³ M. Ikhwan Zakari Al-Faris, Pengelola BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, Wawancara di kantor BLKK, pada Senin 31 Oktober 2022.

4) *Result level* (Dampak)

Result level dapat diartikan sebagai hasil akhir atau dampak yang terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan. Hasil akhir bisa berupa meningkatnya keterampilan yang telah diperoleh, pengembangan kualitas, kecelakaan kerja dan lain sebagainya. Untuk mengetahui apa yang telah diperoleh oleh peserta pelatihan, maka perlu diadakan uji kompetensi/uji keterampilan, menurut Dedi Khumaedi uji kompetensi tersebut dilaksanakan dengan cara:

“uji kompetensi dilakukan 30 hari setelah kegiatan pelatihan berlangsung, sebagai tolak ukur keberhasilan peserta dalam menguasai materi baik secara tertulis, praktik langsung maupun membuat keterampilan-keterampilan khusus, misal pelatihan desain dapat membuat keterampilannya misal dengan membuat desain produk”.⁸⁴

Untuk mengetahui hasil akhir dari program pelatihan, peneliti melakukan

⁸⁴ Dedi Khumedi, Pimpinan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, wawancara di Balai desa Batumirah-Bumijawa, pada Kamis 27 Oktober 2022.

wawancara terhadap Siti Nurkhaliza selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin:

“yang saya rasakan setelah mengikuti program pelatihan dapat menambahnya wawasan dan soft skill tentunya, yang tadinya saya tidak begitu bisa mengoprasikan Microsoft office dan mendesain sekarang saya jadi bisa menerapkannya apa yang telah saya pelajari saat pelatihan, kebetula sekarang juga profesi saya menjadi operator sekolah yang ada kaitannya dengan program pelatihan yang ada di BLKK ini, mba”.⁸⁵

Hasil akhir dari pelatihan juga dibuktikan dengan beberapa hasil keterampilan yang telah dibuat berupa sablon kaos, pin, mug, tanggalan, undangan custom. Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti dapat penguatan informasi mengenai hasil akhir dari program

⁸⁵ Siti Nurkhaliza, Alumni Peserta Pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, pada Senin 31 Oktober 2022.

pelatihan berdasarkan pengamatan dari bukti dokumentasi yang ditunjukkan oleh pengelola Balai Latihan Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sebagai berikut :



Gambar 4.8 Hasil dari Keterampilan Peserta Pelatihan

Gambar diatas merupakan salah satu contoh dari hasil keterampilan peserta pelatihan berupa mendesain gambar baju dan sablon, dengan pembuktian tersebut menunjukkan adanya perubahan keterampilan. Selain itu alumni juga sudah dapat

menerapkan ilmu yang telah diperoleh pada profesi pekerjaannya. Berikut ini adalah daftar alumni peserta pelatihan yang telah bekerja mulai dari angkatan 2019-2022:

NO	Nama	Alamat/No.Telp	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Lembaga
1	Ahmad Toeri	Badak, Rt.01/Rw.03, Belik, Pemalang		✓
2	Ali Fathul Mutaali	Batursari, Rt.03/Rw.03, Batursari, Sirampog, Brebes	✓	
3	Azka Ainun Nahdi	Dukuh Kasa, Rt.02/Rw.01, Batursari, Sirampog, Brebes	✓	
4	Didi Irawan	Igirklanceng, Rt.02/Rw.01, Igirklanceng, Sirampog, Brebes		✓
5	Dina Mariana	Dawuhan, Rt.03/Rw.02, Dawuhan, Sirampog, Brebes	✓	
6	Dina Noviyanti	Dawuhan, Rt.03/Rw.02, Dawuhan, Sirampog, Brebes		✓
7	Fauziyah	Batumirah, Rt.04/Rw.03, Batumirah, Bumijawa, Tegal	✓	
8	Febriansyah	Duuh Benda, Rt.05/Rw.01, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal		✓
9	Misro'ah	Badak, Rt.01/Rw.03, Belik, Pemalang		✓
10	Mualim	Batumirah, Rt.01/03, Batumirah, Bumijawa, Tegal	✓	

11	M.Sutriyono Bahtiar	Lebaksiu Kidul, Rt.01/Rw.03, Lebaksiu, Tegal		✓
12	Novi Dewi Edi Andini	Batunirah, Rt.04/Rw.03, Batunirah, Bumijawa, Tegal	✓	
13	Siska Purnamasari	Batunirah, Rt.01/Rw.01, Batunirah, Bumijawa, Tegal	✓	
14	Trio Fadriana	Dk. Cirem, Rt.01/Rw.01, Batusari, Sirampog, Brebes		✓
15	Tulus Dian Kusuma Dewi	Pesawahan, Rt.01/Rw.06, Pesawahan, Rawalo, Banyumas		✓
16	Wahidin	Batunirah, Rt.01/03, Batunirah, Bumijawa, Tegal	✓	

**Tabel 4.11 Daftar Penempatan Lulusan Program
Pelatihan Angkatan 1 Tahun 2019**

NO	Nama	Alamat/No.Telp	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Industri
1	Ahmad Dimiyati	Kebanggan, Moga, Pemalang	√	
2	Ajat Hidayatulloh	Tundagan Rt.07/Rw.01, Watukumpul, Pemalang		√
3	Amirudin Akmaluzza man	Dukuh Rawa, Begawat, Numijawa, Tegal		√
4	Amni Munfasir	Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal	√	
5	Baiti Lidya	Kajenengan, Rt.05/Rw.03, Bojong, Tegal	√	
6	Faizal	Dawuhan, Sirampog, Brebes	√	

	Masdian			
7	Hendra	Dukuh Jawat, Clekatakan, Pulosari, Pemalang		√
8	Ikmal Budiyanto	Glempang, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal	√	
9	Iqbal Sururi	Glempang, Dukuh Benda, Bumijawa, Tegal		√
10	M. Makmur Riyadi	Batumirah, Rt.04/Tw.03, Bumijawa, Tegal	√	
11	M. Syekhu Bayu Nur Aidin	JL. Urip Sumoharjo No.188, Rt.03/Rw.06, Mendono Pekalongan	√	
12	Moh. Zidan Alwi	Batunyana, Bojong, Tegal		√
13	Nilna Uswah Tamama	Kajenengan, Rt.05/Rw.03, Bojong, Tegal		√
14	Riski Ramadani	Batumirah Rt.03/Rw.03, Bumijawa, Tegal	√	
15	Sultan Galih Fikri	Kebanggan, Moga, Pemalang	√	
16	Ulul Azmi	Tundagan Rt.07/Rw.01, Watukumpul, Pemalang		√

Tabel 4. 12 Daftar Penempatan Lulusan Program Pelatihan Angkatan 2 Tahun 2020

NO	Nama Lulusan Pelatihan	Alamat	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Industri
1	ABU YASID	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL	√	
2	ARIA SASKIA PUTRI	DANASARI DIWUNG RT.03 RW.01		√
3	DEWI MAEMUNA WATI	MUNCANGLARANGT R.01 RW.04		√

4	DEWI MUSDALIFAH	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL	✓	
5	DIAN NUR AFIANI	BUMIJAWA UTARA RT.03 RW.03	✓	
6	FARHA PENTI FEBRIANI	BEGAWAT KRAJAN Rt. 01 Rw. 01		✓
7	FEBRIANSY AH	DUKUH BENDA BUMIJAWA RT. 05 RW. 01		✓
8	IKA ISTIANA FIKRI	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL		✓
9	KHAMDIYU WAFI	BATUMIRAH RT.04 RW.03 BUMIJAWA TEGAL		✓
10	NUR AFIFAH	SUMBAGA BUMIJAWA RT.03 RW.01		✓
11	NURUL AENI	DANASARI DIWUNG RT.03 RW.01		✓
12	ROTIAH	BLOK TENGAH RT. 16 RW.08 PENGAUBAN	✓	
13	SAEFUL IMAM	BEGAWAT RT.01 RW.03	✓	
14	SAMROH	BEGAWAT RT.01 RW.03		✓
15	ULFATUN	JATIROKEH RT.02 RW.02 SONGGOM		✓
16	WANIROH	BUMIJAWA RT.01 RW.04	✓	

**Tabel 4. 13 Daftar Penempatan Lulusan Program
Pelatihan Angkatan 3 Tahun 2020**

NO	Nama	Alamat/No.Telp	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Industri
1	Mujiono	DUKUH PAINGAN RT.07 RW.01	√	
2	Samsul Arifin	DARMOSARI RT 3 RW 6	√	
3	Muhamad Agung Stiawan	DK. LARANGAN RT. 02 RW.03		√
4	Abror Aziz	SITUMPENG RT 2 RW 6	√	
5	Fakih Zadanal Hak	DSN. SIMADU RT.02/RW.09, BADAQ, BELIK. PEMALANG		√
6	M. Abdul Rohman	DUKUH BENDA, RT.04/RW.0G, DUKUH BENDA, BUMIJAWA, TEGAL		√
7	Wairsadun	DSN. SITUMPENG RT.02/RW.06, BADAQ, BELIK, PEMALANG		√
8	Alpin Maulana	PUCANG LUWUK, RT.03 RW.02, PUCANG LUWUK, BOJONG, TEGAL	√	
9	Muhamad Sukron Ma'mun	BATUMIRAH, RT.01 RW.01, BATUMIRAH, BUMIJAWA, TEGAL	√	
10	Muhaemin	DESA SIGEDONG RT.04/RW.03, SIGEDONG, BUMIJAWA, TEGAL	√	
11	M Ayub Saputra	GRAUL WURU, RT.03 RW.03, KALIGIRI,SIRAMPOG, BREBES		√
12	Nurul Huda	BEGAWAT, RT.07/		√

		RW.03, BEGAWAT, BUMIJAWA, TEGAL		
13	Aenun Hidayah	BATUMIRAH RT.04/RW.03, BATUMIRAH, BUMIJAAYA, TEGAL		√
14	Dwi Naelatul Azizah	BUMIJAWA RT.04 RW.03, BUMIJAWA, TEGAL		√
15	Khaerul Anwar	BATUMIRAH RT.03 RW.03, BATUMIRAH, BUMIJAWA, TEGAL		√
16	Lutvi Ramadani Saadah	LAGARAN KALIGIRI RT.03 RW.02, KALIGIRI, SIRAMPOG, BREBES		√

**Tabel 4.14 Daftar Penempatan Lulusan Program
Pelatihan Angkatan 4 Tahun 2020**

NO	Nama	Alamat	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Industri
1	Moh. Aghus Ghozali	Batumirah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal		√
2	Siti Nurkhaliza	Gunungagung RT. 2 RW. 5 Gunungagung , Bumijawa , Tegal		√
3	Ilhan Manzis	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal	√	
4	Ahmad Hamdan Hakiki	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal	√	
5	Ahmad Subaki	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal		√
6	Siti Mukaromah	Batumirah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal		√
7	Nurul Panca	Bumijawa RT. 2 RW. 6		√

	Putri	Bumijawa , Bumijawa , Tegal		
8	Muhammad Maulana Ikbal	Dukuh benda RT. 4 RW. 1 Dukuhbenda , Bumijawa , Tegal		✓
9	Mutia Isri Nasifah	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal	✓	
10	Ali Matusa'adah	Batumirah RT. 4 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal	✓	
11	Durotun Nasihah	Batumirah RT. 1 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal	✓	
12	Suandan Anjali	Dsn situmpeng RT. 4 RW. 7 Badak , Belik , Pemalang		✓
13	Novia Susanti	Dukuh benda RT. 1 RW. 5 Dukuhbenda , Bumijawa , Tegal		✓
14	Ana Ihtiani	Cintamanik RT. 5 RW. 3 Cintamanik , Bumijawa , Tegal		✓
15	Rizki Amalia	Dk. mangli tengah RT. 3 RW. 3 Batumirah , Bumijawa , Tegal		✓
16	Mela Hikmatul Sabila	Dk. anggrung RT. 4 RW. 2 Batarsari , Sirampog , Brebes	✓	

**Tabel 4.15 Daftar Penempatan Lulusan Program
Pelatihan Angkatan 5 Tahun 2021**

No	Nama	Alamat	Penempatan	
			Wirausaha	Bekerja di Industri
1	JANGGAR ASMORO SANTO	Ds. Kertayasa rt.06 rw.04 Kramat, Tegal		✓

2	ADI FAISAL	Dsn. Manis rt.07 rw.01 Pakembaran		✓
3	M. FARIZ A'MAL	Dukuh Manis, Pakembaran, Warung Pring Pemalang		✓
4	REZA BAGUS SETIAWAN	Pucangluwuk rt.02 rw.03		✓
5	DIAN RISKY ARDHANI	Dusun Manis RT/RW 005/001, Pakembara, Warungpring, Pemalang	✓	
6	MUNIF JAZULI	Kendal Serut, Pangkah Tegal		✓
7	MABDAUL KHIKAM	Dusun manis 004/001, Pakembaran, Warungpring, Pemalang		✓
8	M. ABDUL ARIFUDIN	Tundagan,Watukumpul, Pemalang		✓
9	MOH. FIKRI DWI SIAMI	Dusun Manis 005/001, warungpring, Pemalang	✓	
10	IBNU SYAUQI ALASFI	Yamansari 05/07, Lebaksiu, Tegal		✓
11	TAUFIK MAULANA SAPUTRA	Wanarata 032/008, Bantarbolang, Pemalang		✓
12	ARIFIN	Pucakluwuk, 01/03, Bojong, Tegal		✓
13	M. TOFIK ROMADON	Dusun manis 008/001, Pakembaran, Warungpring, Pemalang		✓
14	SAMSUDIN	Pringanamba, 01/08, Sridadai, Sirampog, Brebes		✓
15	AHMAD FAKIH USMAN	Lagaran Kaligiri, 002 / 002 Kaligiri, Sirampog, Brebes		✓

16	M. RAFLI HIDAYAT	Pucangluwuk 001/003, Bojong, Tegal	✓	

**Tabel 4.16 Daftar Penempatan Lulusan Program
Pelatihan Angkatan 6 Tahun 2022**

Dari data penempatan lulusan program pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa dari jumlah peserta pelatihan keseluruhan 96 telah memiliki pekerjaan dengan rincian sebagai berikut:

1. Angkatan pertama diselenggarakan tahun 2019 dengan jumlah peserta 16 dimana 8 peserta penempatan kerja sebagai wirausaha dan 8 lainnya bekerja di industri.
2. Angkatan kedua diselenggarakan tahun 2020 dengan jumlah peserta 16 dimana 9 peserta penempatan kerja sebagai wirausaha dan 7 lainnya bekerja di industri.
3. Angkatan ketiga diselenggarakan tahun 2020 dengan jumlah peserta 16 dimana 6 peserta penempatan kerja sebagai wirausaha dan 10 lainnya bekerja di industri.
4. Angkatan keempat diselenggarakan tahun 2021 dengan jumlah peserta 16 dimana 6 peserta

- penempatan kerja sebagai wirausaha dan 10 lainnya bekerja di industri.
5. Angkatan kelima diselenggarakan tahun 2021 dengan jumlah peserta 16 dimana 6 peserta penempatan kerja sebagai wirausaha dan 10 lainnya bekerja di industri.
 6. Angkatan keenam diselenggarakan tahun 2022 dengan jumlah peserta 16 dimana 3 peserta penempatan kerja sebagai wirausaha dan 13 lainnya bekerja di industri.

Menurut pengelola BLKK penempatan kerja wirausaha biasanya para alumni membentuk usaha sendiri dengan mengembangkan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan. Sedangkan bekerja di industri ada yang dipekerjakan di yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal ada juga yang di lembaga luar yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas beserta pengamatan pada dokumen laporan evaluasi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin evaluasi dilaksanakan setelah hasil monitoring di analisis, adapun cara

pengumpulan data dilaksanakan dengan cara monitoring. Pengamatan, wawancara dengan responden atau peserta pelatihan serta permintaan data atau laporan kepada petugas pelaksana kegiatan. Data-data tersebut selanjutnya ditabulasi dan di analisis serta diberikan saran di tindak lanjut sebagai masukan dan upaya penyempurnaan pada pelaksanaan kegiatan pelatihan selanjutnya.

B. Analisis Data

Setelah data dideskripsikan, langkah berikutnya pada sub bab ini yaitu data analisis. Dalam analisis data atau pembahasan, peneliti membahas tentang Strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia, penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal adalah sebagai berikut:

a. Analisis perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jons, 1928 dalam sarwono antara lain melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan,

recruitmen dan melalui perubahan sistem⁸⁶. Keterampilan menurut Higgins dapat dijelaskan sebagai kemampuan berupa tindakan dan kinerja tugas. Keterampilan memerlukan dua hal yaitu: Keterampilan dasar dan *training* (pelatihan) yang dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan tersebut.

Adapun pengembangan keterampilan yang digunakan pada BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin adalah *training* atau kegiatan pelatihan dengan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi yang profesional dibawah bimbingan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang mempunyai program latihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic design*) yang harus mencapai 5 unit kompetensi antara lain: mengaplikasikan prinsip dasar desain, menerapkan prinsip dasar komunikasi, menerapkan desain brief, mengoperasikan perangkat lunak desain, dan melakukan prinsip-prinsip sistem Keselamatan

⁸⁶ Sarwono, “Cara Membuat Strategi Pengembangan” (<https://pakarkinerja.com/cara-membuat-strategi-pengembangan-sdm/>, diakses pada Jum’at, 14 Oktober 2022 Pukul. 10.30 WIB)

dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja. Hal ini digunakan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin.

Berdasarkan hasil penelitian perencanaan program jangka panjang Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan memanfaatkan BLK sebagai sarana pelatihan komputer khusus bagi para santri pondok pesantren. Sedangkan program jangka pendeknya dengan melaksanakan program pelatihan bagi santri maupun masyarakat umum yang sudah memasuki usia prakerja dengan dana bantuan dari pusat. Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi dari BLKK menurut kementerian pendidikan dan budaya⁸⁷ sebagai suatu komunitas dari lembaga pendidikan keagamaan yang memberikan keterampilan teknis produksi atau keahlian profesional sesuai dengan kebutuhan

⁸⁷ Kementerian Pendidikan dan Budaya, *BLK Komunitas Langkah Strategis Pelatihan Angkatan Kerja*, 2019. (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/blk-komunitas-langkah-strategis-pelatihan-angkatan-kerja>, diakses pada Sabtu, 24 September 2022 Pukul 15.28WIB)

masyarakat dan bertujuan untuk meningkatkan akses pelatihan dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kegiatan yang paling utama pada penyelenggaraan diklat adalah desain program pelatihan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin perencanaan program disesuaikan dengan jurusan BLK masing-masing sedangkan programnya sudah ditentukan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang tercantum pada SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan), aplikasi tersebut merupakan layanan pelatihan atau kursus berbasis offline, online gratis dan prakerja dibawah naungan kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian untuk memenuhi kebutuhan program pelatihan, BLKK mendapatkan dana bantuan dari kementerian ketenagakerjaan R.I. dana tersebut dibelanjakan untuk seluruh keperluan pelatihan. Hal ini sesuai dengan persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja yang termuat pada

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15⁸⁸ bahwasannya salah satu persyaratan tersebut tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja. Untuk mengetahui kebutuhan dana dari masing-masing BLK membuat Rencana Pengeluaran Bantuan (RPDB) sesuai dengan fungsi BLK di peraturan menteri ketenagakerjaan R.I⁸⁹.

Adapun RPDB BLK Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin di digunakan untuk komponen pendukung pelatihan antara lain: Alat Tulis Kantor (ATK), snack rapat persiapan, transportasi koordinasi, honor panitia pelaksana, honor rekrutmen, dokumentasi, pengadaan & pelaporan dan pembutan spanduk; komponen pelatihan mencakup: pengadaan modul pelatihan, bahan pelatihan, perlengkapan peserta, APDB

⁸⁸ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 31 Tahun 2003 Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara)

⁸⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia* Nomor 21 Tahun 2015 Bab 3 Pasal 21. (Jakarta: Kesekretariatan Negara, 2015)

peserta, pakaian kerja, honor instruktur/narasumber, sertifikat pelatihan, bantuan transportasi peserta, konsumsi peserta pelatihan dan snack pembukaan dan penutupan.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan merumuskan perencanaan strategis yang memungkinkan untuk melakukan pengaturan *goals* atau tujuan. Hal pertama dalam merumuskan visi misi atau tujuan BLKK Tarbiyatut Tholibin dilaksanakan dengan bermusyawarah yang melibatkan pengasuh yayasan pondok pesantren, pengurus, pimpinan BLKK, pengelola, aparatur desa dan tokoh masyarakat.

Proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan mensinkronisasikan antara visi misi yayasan dengan tujuan pendirian BLKK. Adapun visi misi yang sinkron terdapat pada misi yayasan nomer dua yaitu “Menyiapkan umat masa depan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, serta belandaskan Iman dan takwa (IMTAK)”. Maka dari

itu Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin memiliki tujuan sebagai pemberdayaan tenaga terampil di bidang komputer yang berkompeten dan dapat bersaing di dunia kerja.

Balai Latihan Kerja sebagai lembaga penyelenggara kegiatan pelatihan memiliki persyaratan yaitu adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, hal tersebut termuat pada UU RI tentang ketenagakerjaan⁹⁰ berdasarkan hasil penelitian kurikulum yang diterapkan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin telah ditetapkan oleh Kementrian Ketenaga Kerjaan R.I yang disusun mengacu pada kurikulum pelatihan CBT (*Competence Base Training*) yang terdiri dari unit-unit kompetensi yang harus dikuasai oleh para peserta latihan. Materi pelatihan pada program pelatihan pembuatan desain grafis (BLKK) terbagi menjadi tiga materi pelatihan yaitu kelompok unit kompetensi, kelompok penunjang dan *on the job training (OJT)*.

⁹⁰ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 31 Tahun 2003 Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara)

Untuk memperkirakan waktu pelatihan (JP) pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas membuat jadwal pelatihan. Berdasarkan hasil pengamatan dokumen pada jadwal pelatihan yang ada di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dalam pengalokasian waktunya per jam pembelajaran diberi waktu 45 menit, dalam satu hari pelaksanaan terdapat 8 jam pelajaran. Adapun penyusunan jadwal pembelajarannya sebagai berikut:

- 1) Softskill komputer dengan waktu 20 jam pelajaran.
- 2) Melaksanakan prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja dengan waktu 10 jam pelajaran.
- 3) Mengaplikasikan prinsip dasar desain 10 jam pelajaran.
- 4) Menerapkan prinsip dasar komunikasi dengan waktu 6 jam pelajaran, menerapkan desain brief dengan waktu 10 jam pelajaran.
- 5) Mengoprasikan perangkat lunak dengan waktu 50 jam pelajaran.
- 6) Menciptakan karya desain dengan waktu 134 jam pelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian strategi pembelajaran yang digunakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin agar pelaksanaan dapat berjalan baik dengan menyediakannya tempat pelaksanaan yang nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, instruktur atau pengajar yang berkompeten di program desain grafis dan penjadwalan materi pembelajaran serta daftar kehadiran peserta pelatihan dan instruktur, hal ini untuk mencapai tujuan pelatihan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan di BLK Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dapat memberikan kesimpulan mengenai strategi perencanaan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang melalui program pelatihan, sebagai lembaga pelatihan BLKK telah mempersiapkan segala kebutuhan yang diperlukan untuk pelaksanaan pembelajaran pelatihan dan telah memenuhi persyaratan serta fungsi dari lembaga Balai Latihan Kerja. Akan tetapi perencanaan program jangka panjang dari BLKK belum terencana secara terstruktur hal ini dilihat dari lembaga BLKK

Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang belum menyusun visi misi tersendiri untuk BLKK nya jadi program-program pendidikan dan pelatihan kurang terencana serta target atau sarannya kurang terarah.

b. Analisis pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Pelaksanaan program pengembangan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melalui pelatihan desain grafis dengan penerapan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum beserta jadwal yang telah ditetapkan dengan pelaksanaanya melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin beserta masyarakat sekitar. Pada pelaksanaan pelatihan terdapat macam-macam hal yang harus diadakan untuk memastikan pelaksanaan program sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, hal yang harus diadakan diantaranya adalah metode pelatihan, tempat penyelenggaraan

dan media pelatihan. Berdasarkan pendapat anwar⁹¹ dalam bukunya tentang pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) konsep dan aplikasinya dijelaskan mengenai aspek-aspek yang mendukung agar dapat berjalan dengan baik. Adapun aspek-aspek tersebut yang diterapkan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin berdasarkan hasil penelitian antara lain sebagai berikut:

1) Pengorganisasian peserta pelatihan

Pengorganisasian peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan mempromosikan lembaga melalui sosialisasi terhadap santri maupun karyawan pondok pesantren dan masyarakat umum untuk mengikuti program pelatihan yang akan dilaksanakan. Adapun kriteria persyaratan umum peserta antara lain: peserta minimal berumur 17 tahun serta sehat jasmani dan rohani, dan tidak buta warna. Untuk persyaratan khusus calon peserta mampu mengoperasikan komputer, lulus

⁹¹ Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill) Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta 2006), hlm. 95.

seleksi kejuruan TIK, hal ini menjadi penentu lulus seleksi tahap pertama yaitu seleksi peserta pelatihan. Dalam pelaksanaan setiap Program pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas BLKK terdiri dari 16 (enam belas) peserta per angkatan. BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah melaksanakan sebanyak 6 angkatan sejak tahun 2019-2022 dengan total 96 peserta pelatihan.

2) Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar

Materi bahan ajar dikombinasikan dari modul/silabus dengan kenyataan kehidupan di era saat ini dalam artian sesuai dengan kebutuhan keterampilan para peserta pelatihan. Pada pengajarannya dikombinasikan dengan beberapa contoh-contoh soal, pengerjaan yang bersumber dari internet. Dalam pelaksanaan bahan ajar juga harus sesuai dengan pengalokasian waktu yang sudah direncanakan sehingga dapat tepat dengan tujuan serta target yang akan diajarkan.

Penentuan bahan ajar yang diterapkan oleh instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sesuai dengan pendapat Asep Herry Hermawan⁹² dimana materi pembelajaran yang disampaikan pada pelatihan harus ditetapkan atas dasar kompetensi pelatihan yang akan dicapai.

Materi pelatihan di BLKK Ponpes Tarbiyatut Tholibin dibagi menjadi tiga kelompok antara lain:

- a) Kelompok unit kompetensi: prinsip dasar desain, prinsip dasar komunikasi, desain brief, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- b) Kelompok penunjang: *soft skill*.
- c) *On the job training (OJT)*.

⁹² Aseo Herry Hermawan, Pengembangan Desain Pembelajaran dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (UPI: Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan)

3) Metode pembelajaran

Pada pelaksanaan diklat membutuhkan metode pembelajaran untuk pengimplementasian bahan ajar, metode yang diterapkan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren saat pembelajaran berlangsung dengan memberikan materi dan praktik secara langsung secara fleksibilitas keadaan dan dalam pelaksanaan pembelajaran diibaratkan laksana pekerjaan mereka, misalnya sebagai seorang yang diminta oleh atasan-atasan mereka tentang suatu laporan atau produk sehingga akan merasa hal tersebut sebagai tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil penelitian metode pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang diterapkan adalah *on the job training* yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan, skill dan kompetensi pada peserta pelatihan. Metode ini tidak hanya penyampaian materi saja namun terdapat praktik secara langsung pembuatan produk desain grafisnya.

Metode pembelajaran *on the job training* pada pengajaran keterampilan sesuai dengan teori Benny Herlena⁹³ yang masuk pada metode *Participation training* dimana peserta melakukan suatu peranan dan dengan demikian mereka mengenal hal-hal yang terjadi dalam kehidupan dan situasi nyata dan metode *Role Plays* Penekanan dari metode ini adalah memberikan informasi kepada peserta sekaligus memberikan kesempatan pada peserta untuk mempraktikkan dan memperbaiki keterampilan mereka.

4) Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan lamanya pembelajaran yang dilakukan di kelas atau laboratorium, pelaksanaan jadwal kegiatan pelatihan berbasis kompetensi Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis angkatan 6 mulai tanggal 01 September s/d 05 Oktober 2022. Adapun pengalokasian waktu pada pelaksanaannya Balai Latihan Kerja Komunitas

⁹³ Benny Herlena, Desain Pelatihan (Yogyakarta: Ash-Shaff, 2012) Hal. 162.

Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin pada pelaksanaan aktifitasnya diberi waktu selama 240 jam dengan alokasi waktu 45 menit per pertemuan pelatihan, yang kurang lebih dalam pelaksanaannya satu bulan pada 6 hari aktif dalam seminggu dengan pelaksanaan pelatihan mulai dari pukul 08.00 WIB – 15.00 WIB atau 8 jam pelatihan perharinya.

5) Dana belajar

Pendanaan biaya belajar merupakan seluruh pengeluaran yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran berupa barang maupun uang yang dibelanjakan untuk memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin perolehan dananya dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) melalui pengajuan proposal dan juga melalui jatah paket pelatihan bantuan program awal pendirian.

Balai Latihan Kerja Komunitas Tarbiyatut Tholibin merupakan Balai Latihan Kerja yang didirikan pada tahun 2019 dengan

menggunakan Dana Bantuan Pemerintah. Sampai dengan tahun 2022 sudah menjalankan sebanyak 6 kali pelatihan melalui APBN pada tahun 2019, 2020, 2021 dan 2022. Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen laporan pelaksanaan bantuan program pelatihan berbasis kompetensi: program pelatihan pembuatan desain grafis per tahun angkatannya dana yang dipeoleh tersebut telah digunakan semestinya melalui pembuktian laporan tersebut secara terperinci.

Dengan adanya dana belajar pada BLKK sudah tercantum berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab V Pelatiha kerja pasal 15⁹⁴ disebutkan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan salah satunya tersedianya dana bagi keberlangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

⁹⁴ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 31 Tahun 2003 Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara)

6) Tempat belajar dan sarana pendukung

Berdasarkan hasil penelitian tempat belajar dan sarana pendukung yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin sudah memenuhi standar diklat dimana memiliki 17 komputer, 17 meja dan kursi yang telah terkoneksi internet untuk kapasitas 16 peserta pelatihan. Namun ketersediaan komputer tersebut perlu adanya perbaikan secara berkala agar mengurangi keterhambatan dalam penggunaan komputer.

Tempat penyelenggaraan pelatihan digunakan untuk proses belajar mengajar dan bentuknya bermacam-macam bergantung pada kebutuhan, berdasarkan hasil observasi tempat pelatihan BLKK berada di wilayah yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, hal tersebut menurut teori Gouli Syadam⁹⁵ tempat yang dipilih dikomplek perusahaan dengan instruktur orang dalam sendiri.

⁹⁵ Gouli Syadam, *Buil In Training (Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM)*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 87.

7) Alat dan media pembelajaran

Media pembelajaran sangat diperlukan dalam pembelajaran pendidikan pelatihan terutama sebagai sarana melengkapi atau mengembangkan alat peraga bagi proses pelatihan. Adapun alat dan media pembelajaran yang terdapat pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin menggunakan alat dan media pembelajaran yang telah tersedia di BLKK seperti papan tulis/*whait board* dan LCD proyektor sebagai media penyampaian materi pembelajaran.

Pemilihan media pembelajaran ini sesuai dengan pendapat Alim Harun P. dimana media pembelajaran dirancang untuk mendukung keberhasilan pembelajaran dengan mempertimbangkan beberapa hal seperti jenis, biaya, akses dan kebutuhan pengguna (peserta pelatihan dan instruktur pelatihan).

8) Sumber/Narasumber

Narasumber merupakan seseorang yang bertugas untuk menyampaikan informasi

pembelajaran sekaligus memberi pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren dalam memilih narasumber memiliki kualifikasi tertentu agar bahan ajar dapat tersampaikan sesuai dengan keterampilannya, narasumber diambil dari orang yang berkompeten di bidangnya. Misalnya: dibuktikan dengan piagam atau sertifikat sesuai keterampilan yang akan diajarkan selain itu instruktur harus sudah mengikuti diklat uji kompetensi instruktur.

Narasumber/instruktur yang dijadikan sebagai pelatih diambil dari tenaga pendidik di Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang memiliki kompetensi dan metodologis yang diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Tenaga pendidik yang dipilih untuk dijadikan instruktur pelatihan memiliki persyaratan instruktur antara lain sebagai berikut:

- a) Pendidikan formal: Minimal lulusan D3 bidang TIK

- b) Kompetensi Metodologi : Memiliki sertifikat metodologi
- c) Kompetensi teknis : Memiliki sertifikat kompetensi teknis desain grafis
- d) Pengalam kerja : Minimal 2 tahun
- e) Kesehatan : Sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna
- f) Persyaratan khusus : Lulus diklat dasar instruktur kejuruan TIK.

9) Iklim sosial pembelajaran

Pembentukan iklim social pembelajaran yang bersifat mendukung keberlangsungan diklat sangat penting untuk diterapkan agar peserta diklat merasa senang ketika penyampaian materi yang diajarkan oleh instruktur. Iklim sosial pembelajaran yang bersifat mendukung dan efektif ketika diterapkan, memiliki karakteristik sebagai berikut: dapat membuat peserta diklat merasa senang hati ketika proses pembelajaran berlangsung, memberi kebebasan kepada peserta diklat untuk mengekspresikan ide-ide inovasinya, penyampaian materi tidak membosankan dan memberi didikan.

Pada kegiatan pembelajaran instruktur sebisa mungkin menciptakan suasana kelas yang tidak tegang, diselingi humor-humor

kecil dan langkah-langkah simple dalam pembelajaran, dengan terciptanya iklim sosial seperti itu maka peserta pelatihan mampu berinteraksi dalam penyelesaian tugas atau latihan pemecahan masalah yang kaitannya dengan keterampilan mengoperasikan microsoft office dan desain grafis.

Berdasarkan hasil penelitian iklim sosial pembelajaran yang tercipta di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dapat mendukung keberlangsungan diklat dikarenakan peserta pelatihan merasa senang serta dapat memahami apa yang disampaikan sehingga interaksi antara instruktur dengan peserta terjalin baik dengan membantu peserta pelatihan ketika memiliki kesulitan.

Berdasarkan penelitian terkait pelaksanaan pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. Peneliti dapat memahami bahwasannya pelaksanaan pelatihan sudah baik dalam mengembangkan keterampilan santri/karyawan pondok pesantren dan masyarakat

umum melalui program desain grafis mencakup tiga kelompok materi antara lain: kelompok unit kompetensi (prinsip desain, prinsip dasar komunikasi, desain brief, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja), kelompok penunjang (*Soft Skill*) dan *on the job training* (OJT). Dengan adanya penerapan materi tersebut pada pelatihan mampu mengembangkan keterampilan terkhusus desain grafis. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kendala yang dialami seperti terdapatnya beberapa unit komuter yang perlu diperbaiki dan belum terdapatnya mesin sablon.

c. Analisis evaluasi strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Evaluasi program pengembangan keterampilan melalui pelatihan ini merupakan proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektifitas program pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan di

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin. Berdasarkan hasil penelitian bentuk evaluasi dari program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melalui laporan evaluasi sebagai bentuk laporan dari semua kegiatan pelatihan, hasil dari evaluasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi pembuatan desain grafis kejuruan TIK di BLKK Komunitas Ponpes Tarbiyatut Tholibin menunjukkan bahwa materi pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, tenaga pelatihnya baik, sarpras dianggap sangat baik dan bahan latihannya sangat baik. Hal ini sesuai dengan fungsi BLK yang tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 Bab III bagian satu tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja pasal 20 butir 6⁹⁶ Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan, pemberdayaan, dan uji kompetensi tenaga kerja.

⁹⁶ Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 Bab III bagian satu tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja pasal 20. (Jakarta: Sekretariat Negara).

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah melaksanakan 6 kali program pelatihan sejak tahun 2019-2022 dengan jumlah lulusan 96 peserta pelatihan, adapun penempatan kerja lulusan 38 peserta menjalankan wirausaha dan 58 peserta lainnya bekerja di industri. Penempatan kerja wirausaha biasanya para alumni membentuk usaha sendiri dengan mengembangkan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan. Sedangkan bekerja di industri ada yang dipekerjakan di yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal ada juga yang di lembaga luar yayasan.

Adapun hasil dari evaluasi penerapan model evaluasi Krikpatrick empat level adalah sebagai berikut:

1) Reaction level

Evaluasi level-1 reaksi menunjukkan reaksi peserta pelatihan yang ditunjukkan untuk mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Adapun evaluasi level 1 reaksi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren dilakukan oleh

peserta melalui Quesioner yang terdapat pada aplikasi SIAP KERJA, hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat antusias dan senang untuk mengikuti program yang dijalankan.

Berdasarkan hasil penelitian pada evaluasi level-1 reaksi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dianggap berhasil karena peserta pelatihan merasa puas dalam semua faktor yang terlibat pada pelaksanaan pelatihan seperti metode penyampain saat pelaksanaan pelatihah. Hal ini sesuai dengan pendapat Yeti Nurhayati⁹⁷ bahwa keberhasilan proses kegiatan belajar tidak dapat dipisahkan dari minat, perhatian dan motivasi peserta diklat dalam pengikutan diklat. Peserta belajar lebih baik ketika mereka redbereaksi positif untuk lingkungan belajar.

⁹⁷ Yeti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis, Volume: VII No. 2* (Desember, 2018), hlm. 173.

2) *Learning Level*

Pada level-2 pembelajaran mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, keterampilan dan perilakunya. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dalam pelaksanaannya memberikan pembelajaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan belajar serta memperoleh hasil belajar yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan.

Untuk mengetahui peserta memiliki perubahan dari segi pengetahuannya, sikap dan keterampilan instruktur melaksanakan tes secara bertahap setelah penyampaian materi, mengukur pemahaman setiap peserta dengan adanya pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan dan melaksanakan praktik. Peserta pelatihan di BLKK sangat antusias mengikuti kegiatan praktik, hal ini menunjukkan adanya perubahan dari setiap peserta pelatihan dengan pembuktian melalui tes tersebut dan kesempatan praktik.

3) *Behavior level*

Pada tahap perilaku dilakukan penilaian terhadap peserta alumni pelatihan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, untuk mengetahui perubahan perilaku peserta ketika di tempat kerjanya. Informasi tentang perubahan perilaku tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap pengelola BLKK mengenai penilaian terhadap alumni yang kebetulan menjadi karyawan di yayasan pondok pesantren. Hasil penelitian evaluasi perilaku menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki perubahan perilaku ke arah yang lebih baik di tempat kerjanya melihat para alumni juga sudah dapat menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim di lingkungan kerja.

4) *Result level*

Berdasarkan hasil penelitian pada evaluasi level-4 dampak dilihat dari hasil akhir yang diperoleh oleh peserta pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren

Tarbiyatut Tholibin untuk mengukur keterampilan yang telah diperoleh dengan diadakannya uji kompetensi keterampilan. Uji kompetensi dilakukan 30 hari setelah kegiatan pelatihan berlangsung, sebagai tolak ukur keberhasilan peserta dalam menguasai materi baik secara tertulis, praktik langsung maupun membuat keterampilan-keterampilan khusus, misal pelatihan desain dapat membuat keterampilannya misal dengan membuat desain produk.

Hasil akhir dari pelatihan juga dibuktikan dengan beberapa hasil keterampilan yang telah dibuat berupa sablon kaos, pin, mug, kalender, undangan custom Berdasarkan hasil penelitian pada level-4 dampak di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok pesantren Tarbiyatut Tholibin telah memberikan dampak terhadap peserta pelatihan dengan dibuktikannya peningkatan keterampilan oleh salah satu alumni yang sudah bekerja sebagai operator sekolah, yang dapat

mengembangkan keterampilan microsoft office dan desain grafis pada profesinya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pengembangan keterampilan desain grafis di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dapat memberikan perubahan keterampilan yang cukup berpengaruh bagi peserta pelatihan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi perilaku dan dampak dari alumni peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan keterampilan bekerja dengan menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim di lingkungan kerjanya.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna yang masih memiliki banyak kendala serta hambatan. Hal tersebut bukanlah unsur kesengajaan, melainkan adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun hambatan-hambatan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan Tempat

Penelitian hanya dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut

Tholibin Bumijawa-Tegal. Oleh karena itu penelitian hanya dilaksanakan di tempat satu tempat itu, ada kemungkinan perolehan hasil penelitian berbeda jika dilaksanakan di tempat yang berbeda. Namun kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.

2. Keterbatasan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada waktu saat peneliti melaksanakan riset saja, waktu yang dilaksanakan sedikit kurang tepat dikarenakan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah selesai melaksanakan program diklat 2022 sehingga untuk mengetahui pelaksanaan serta iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelatihan tidak bisa melalui observasi secara langsung hanya dapat diperoleh melalui wawancara dan bukti dokumentasi dari pelaksanaan pelatihan. Jika penelitian ini dilaksanakan di waktu yang berbeda kemungkinan perolehan hasil penelitian akan berbeda. Namun, kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.

3. Keterbatasan Informan

Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini hanya melalui beberapa narasumber yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal saja, sehingga hasil informasinya jika dilakukan di orang berbeda kemungkinan akan menghasilkan sedikit perbedaan. Namun, kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.

4. Keterbatasan Analisis

Penelitian ini hanya mampu menganalisis lingkup data yang tersedia dan masih kurangnya eksplorasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan mempengaruhi hasil penelitiannya. Namun, adanya saran dan masukan dari dosen pembimbing dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok n Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitis Pondok Pesantre Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal yang digunakan adalah *training* atau kegiatan pelatihan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi yang profesional dibawah bimbingan BBPLK (Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja) Semarang yang mempunyai program latihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic desain*). Sebagai lembaga pelatihan BLKK telah mempersiapkan segala kebutuhan yang diperlukan menggunakan dana bantuan dari pusat untuk pelaksanaan pembelajaran pelatihan dan telah memenuhi

persyaratan serta fungsi dari lembaga Balai Latihan Kerja. Akan tetapi perencanaan program jangka panjang dari BLKK belum terencana secara terstruktur hal ini dilihat dari lembaga BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang belum menyusun visi misi tersendiri untuk BLKK nya jadi program-program pendidikan dan pelatihan kurang terencana serta target atau sasarannya kurang terarah.

2. Pelaksanaan strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitis Pondok Pesantre Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal melalui pelatihan desain grafis dengan kurikulum beserta jadwal yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan program yang telah direncanakan dalam mengembangkan keterampilan santri/karyawan pondok pesantren dan masyarakat umum melalui program desain grafis mencakup tiga kelompok materi antara lain: kelompok unit kompetensi (prinsip desain, prinsip dasar komunikasi, desain bries, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) di tempat kerja), kelompok penunjang (*Soft Skill*) dan *on the job training* (OJT). Dengan adanya penerapan materi tersebut pada pelatihan mampu mengembangkan keterampilan terkhusus desain grafis. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kendala yang dialami seperti terdapatnya beberapa unit komuter yang perlu diperbaiki dan belum terdapatnya mesin sablon.

3. Evaluasi strategi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal melalui bentuk laporan evaluasi yang disusun oleh pengelola BLKK. Hasil dari evaluasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi pembuatan desain grafis kejuruan TIK di BLKK Komunitas Ponpes Tarbiyatut Tholibin menunjukkan bahwa materi pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, tenaga pelatihnya baik, sarpras dianggap sangat baik dan bahan latihannya sangat baik. Program pengembangan keterampilan desain grafis di BLKK Pondok Pesantren

Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dapat memberikan perubahan keterampilan yang cukup berpengaruh bagi peserta pelatihan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi perilaku dan dampak dari alumni peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan keterampilan bekerja dengan menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim di lingkungan kerjanya.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk keberlangsungan dan kemajuan dalam rangka mengembangkan keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal sebagai hasil dari penelitian, pembahasan, kesimpulan serta keterbatasan di atas sebagai berikut:

1. Bagi pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin, perlunya menyusun program jangka panjang dengan terstruktur agar setiap program-program yang akan dilaksanakan sesuai dan tepat sasaran selain itu BLKK perlu

mengembangkan program keterampilan yang telah berjalan dengan memperhatikan prosesnya mengenai sarana pendukung komputer untuk dilakukannya perawatan secara rutin agar fungsi fungsi dari komputer tetap berjalan dengan baik karena sarana pendukung sangat mempengaruhi kelancaran program pelatihan serta tetap memperhatikan keterampilan masing-masing peserta agar lulus dengan kompeten.

2. Bagi peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin diharapkan dapat bermanfaat bagi dirinya, bagi orang lain serta dapat menerapkan keterampilan yang telah diperoleh pada profesi pekerjaan yang dijalankan nantinya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, telah memberikan nikmat kesehatan jasmani dan rohaninya sehingga penulis memiliki kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan rendah hati penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk mencapai kesempurnaan laporan ini. Harapan laporan ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon,.2007. *Strategic Management for Educational Management: Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, cet. 2.
- Allison, Michael dan JudeKaye. 2005. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi. Nirlaba Edisi 1*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Anwar,.2006. *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill) Konsep dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.
- Astuti, Rahayu Puji,.2015. *Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Atmodiwiro, Soebagio.2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat,. 2017.*Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Oganisasi*. Yogyakarta: Zhir Publishing.
- Daryanto dan Bintoro,.2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Erimurti, Kuntari.2016. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pembelajaran*, Jakarta: Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya,

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Hasyim dan Abdullah,. 2014. *Konsep Pengembangan Pendidikan Islam*. Makasar: KedaiAksara.

Hasibuan, Sayuti,.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

H.B., Sutopo.2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.

Herlena, Benny,.2012. *Desain Pelatihan*.Yogyakarta: Ash-Shaff.

Hermawan, Aseo Herry. *Pengembangan Desain Pembelajaran dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan*. UPI: Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan.

Kementrian Pendidikan dan Budaya,.2019. *BLK Komunitas Langkah Strategis Pelatihan Angkatan Kerja 2019* (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/blk-komunitas-langkah-strategis-pelatihan-angkatan-kerja>, diakses pada Sabtu, 24 September 2022 Pukul 15.28WIB)

Lunenburg, Fred C. 2010. Managing Change: The Role of the Change Agent. *Internasional Journall Of*

Management Business, and Administration
Volume 13, Number 1.

- Moleong, Lexy J.2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar.2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press. Group.
- Mulyati, Yeti,.2007.*Keterampilan Dalam Belajar Mengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Nawawi, Hadari.2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nihwan, Muhammad dan Paisun,.2019. *Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf dan Modern)*. JPIK Vol. 2 No. 1.
- Nilasari, Senja.2014. *Manajemen Strategi*.Jakarta: Dunia Cerdas.
- Nurhayati, Yeti.2018.“Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau”, *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, Volume: VII No. 2.

- P, Alim Harun. *Pengelolaan Pelatihan dalam Organisasi: ditinjau teori pembelajaran orang dewasa* (<https://sumbarprov.go.id/images/1450027790-2.%20alim%20harun>, diakses pada 17 Oktober 2022)
- Purnomo, Hadi .2017. *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Bildung Pustaka Uatma.
- Republik Indonesia.2003. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekertariatn Negara.
- Republik Indonesia.2006. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia.2007. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan, Jakarta: Sekertariat Negara.
- Republik Indonesia.2012. Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 .Jakarta: Kesekertariatn Negara.
- Republik Indonesia.,2015. Peraturan Mentri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja

- Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.
Jakarta: Kesekretariatan Negara.
- Republik Indonesia,.2017. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
Jakarta: Kesekretariatan Negara.
- Republik Indonesia.2019. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren,
Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins,.2000.Keterampilan Dasar,. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rohman, Abd.2017. *Dasar-dasar Manajemen* (Malang: CV.Cita Intrans Selaras.
- Sarwono, “*Cara Membuat Strategi Pengembangan*” (<https://pakarkinerja.com/cara-membuat-strategi-pengembangan-sdm/>), diakses pada Jum’at, 14 Oktober 2022 Pukul. 10.30 WIB).
- Sugiyon,.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabeta.
- Syadam,.2006. *Gouali Buil In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Trinaswati,.2022. *Peran Balai Latihan Kerja Terhadap Penyediaan Sumber Daya Manusia Di Desa Tanju Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Tripomo, Tedjo, Udan,.2005. *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Wahyudi, Bambang,.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.
- Welikin, Kristiana Pratiwi, Khuzaini dan Prihatini Ade Mayvita, *Strategi Mengembangkan Keterampilan dan Kemampuan Sumber Daya Manusia di UD.Bina Bersama Banjarmasin pada masa pandemi Covid-19*. Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Wicaksono, Muhammad Isaldi,.2013. Jurnal : Proses Pembuatan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi DKI Jakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2013.
- Widodo, Suparno Eko.2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Melaksanakan Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 4802/Un.10.3/D1/TA.00.01/10/2022 21 Oktober 2022

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Putri Ayu Novita

NIM :1903036058

Yth. Kepala Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren
Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama
mahasiswa :

Nama : Putri Ayu Novita

NIM : 1903036058

Alamat : Dk Barupring RT 04 RW 09, Desa Linggapura, Kecamatan
Tonjong, Kabupaten Brebes

Judul skripsi : Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia
di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren
Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Pembimbing : **Prof. Dr. H.Mustaqim, M.Pd.**

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di
berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana
tersebut diatas selama 5 hari, mulai tanggal 27 Oktober 2022 sampai dengan
tanggal 31 Oktober 2022

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan
terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset



معهد التربية الإسلامية تربية الطالبين
**BALAI LATHAN KERJA KOMUNITAS
BLKK TARBİYATUT THOLIBIN BUMIJAWA**
Alamat : Jl. H. Saleh RT 03 RW 03 Batumirah Bumijawa Tegal Email: BLktarbiyatutholikin2019@gmail.com 5-252466

SURAT KETERANGAN Nomor : 159/BLKK-397/XI/2022

Sehubungan dengan surat dari UIN Walisongo, nomor 4802/Un.10.3/D1/TA.00.01/10/2022 perihal Izin Riset tertanggal 21 Oktober 2022, maka Kepala BLKK Tarbiyatut Tholibin dengan ini menerangkan nama Mahasiswa di bawah ini :

Nama : Putri Ayu Novita
NIM : 1903036058
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di BLKK Tarbiyatut Tholibin pada tanggal 27 Oktober – 31 Oktober 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : “Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Tegal, 01 November 2022

Kepala BLK Komunitas

Tarbiyatut Tholibin



Dedi Khumaedi, S.H.

Lampiran 3: Pedoman Wawancara

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan Penelitian
1	Perencanaan strategi pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apa program perencanaan jangka panjang dan jangka pendek yang di terapkan BLKK? 2) Bagaimana cara untuk menentukan program pengembangan keterampilan yang akan dijalankan? 3) Bagaimana cara menentukan kebutuhan program pengembangan keterampilan di BLKK? 4) Bagaimana proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan siapa saja yang terlibat? 5) Bagaimana cara menentukan strategi perencanaan pembelajaran pada program yang dipilih dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan? 	<p>-Pengelola BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK -Pengelola BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK -Pengelola BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK</p>

2	Pelaksanaan program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal	<p>1) Bagaimana cara mengorganisasikan peserta program pengembangan keterampilan?</p> <p>2) Bagaimana cara mengorganisasikan tujuan dan bahan ajar dalam pelaksanaan program pengembangan keterampilan?</p> <p>3) Bagaimana metode pembelajaran program pengembangan keterampilan diterapkan dalam pelaksanaan?</p> <p>4) Berapa lama pengalokasian waktu dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal?</p> <p>5) Dari mana perolehan dana belajar untuk pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan bagaimana proses perolehannya?</p>	<p>-Pimpinan BLKK</p> <p>-Instruktur BLKK</p> <p>-Instruktur BLKK</p> <p>-Instruktur BLKK</p> <p>-Pengelola BLKK</p>
---	---	--	--

	<p>6) Apakah tempat belajar dan sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dan mendukung dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal?</p> <p>7) Apa saja alat dan media pembelajaran yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan?</p> <p>8) Apa saja kriteria yang dipilih untuk dijadikan narasumber diklat dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal?</p> <p>9) Bagaimana iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelaksanaan pengembangan keterampilan berlangsung pengembangan keterampilan di</p>	<p>-Pimpinan BLKK -Instruktur BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK -Pengelola BLKK</p> <p>-Instruktur BLKK -Peserta Pelatihan</p>
--	---	---

		BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal?	
3	Evaluasi program pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal	<p>1) Bagaimana reaksi/respon peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan dan bagaimana cara mengukur reaksi peserta?</p> <p>2) Bagaimana cara mengevaluasi hasil belajar peserta pelatihan dan apa yang telah diperoleh selama pelaksanaan pengembangan keterampilan?</p> <p>3) Apakah setelah melaksanakan program pengembangan keterampilan peserta mengalami perubahan dari segi perilakunya dan apa perilaku yang berubah?</p> <p>4) Apa dampak yang diperoleh oleh peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan?</p>	<p>-Pimpinan BLKK -Pengelola BLKK -Peserta Pelatihan</p> <p>-Pimpinan BLKK -Peserta Pelatihan</p> <p>-Pengelola BLKK</p> <p>-Pimpinan BLKK -Peserta Pelatihan</p>

Lampiran 4: Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Pimpinan BLKK

1. Bagaimana cara untuk menentukan program pengembangan keterampilan yang akan dijalankan?

Jawab: Program yang akan dijalankan pada BLKK disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan yang diperlukan dan banyak diminati oleh peserta pelatihan, serta mengikuti arahan langsung dari BBPLK sebagai pengampu BLKK PP. Tarbiyatut Tholibin

2. Bagaimana cara menentukan kebutuhan program pengembangan keterampilan di BLKK? Jawab: Jadi kebutuhan peserta pelatihan disesuaikan dengan program pelatihan yang akan dijalankan mba, nah disini kami menjalankan program desain grafis jadi untuk mengidentifikasi kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh peserta dengan mengidentifikasi dari komponen pendukung pelaksanaan pelatihan bagi peserta. Seperti penyediaan modul pembelajaran per mata pelajaran atau unit kompetensi desain grafis, alat tulis, perlengkapan peserta atau barang, bahan dan alat untuk keperluan praktik hasil karya peserta, APD

peserta dan pakaian kerja peserta atau seragam pelatihan.

3. Bagaimana proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan siapa saja yang terlibat? Jawab: Proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin melalui musyawaran bersama Yayasan, Pengasuh Pondok, aparaturnya dan tokoh masyarakat setempat.
4. Bagaimana cara menentukan strategi perencanaan pembelajaran pada program yang dipilih dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan? Jawab: untuk perancangan strategi pembelajaran, yang pertama kami menyediakan tempat pelaksanaan pembelajaran yang nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, setelah itu untuk kegiatan pembelajarannya kami memilih instruktur yang berkompeten pada program desain grafis, karena kunci keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran ada pada instruktur yang akan memandu berjalannya pelatihan, nah persyaratan khususnya jadi instruktur harus lulus diklat dasar instruktur kejuruan TIK dengan dibuktikan adanya sertifikat yang menyatakan kompeten dalam bidang

tersebut. Dalam pelaksanaannya juga terdapat jadwal yang sudah tersusun beserta presensi instruktur dan peserta pelatihan, dengan pelaksanaan yang sesuai jadwal diharapkan dapat mencapai target yang sudah terencana.

5. Bagaimana cara mengorganisasian peserta program pengembangan keterampilan? Jawab: pengorganisasian peserta dapat dilakukan dengan sosialisasi secara langsung ke santriwan/ santriwati/ karyawan tentang akan dilaksanakan kegiatan diklat, sosialisasi dapat melalui woro-woro baik secara elektrik atau selebaran ke masyarakat umum.
6. Bagaimana cara mengorganisasian peserta program pengembangan keterampilan? Jawab: Tempat belajar dan sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dimana kami memiliki 17 komputer yang telah terkoneksi internet untuk 16 peserta pelatihan dan ruangan tersebut bersih, nyaman terdapat ac yang dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi peserta pelatihan, saya rasa dengan sarana dan prasarana tersebut sudah mendukung dalam kegiatan diklat tentunya untuk mengembangkan keterampilan.

7. Apakah tempat belajar dan sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dan mendukung dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Tempat belajar dan sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dimana kami memiliki 17 komputer yang telah terkoneksi internet untuk 16 peserta pelatihan dan ruangan tersebut bersih, nyaman terdapat ac yang dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi peserta pelatihan, saya rasa dengan sarana dan prasarana tersebut sudah mendukung dalam kegiatan diklat tentunya untuk mengembangkan keterampilan.
8. Apa saja kriteria yang dipilih untuk dijadikan narasumber diklat dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Narasumber diambil dari orang yang berkompeten di bidangnya. Misalnya: dibuktikan dengan piagam atau sertifikat.
9. Bagaimana cara mengevaluasi hasil belajar peserta pelatihan dan apa yang telah diperoleh selama pelaksanaan pengembangan keterampilan? Jawab: Mengukur kepuasan peserta dengan membuat Questioner tingkat kepuasan pemaparan materi serta

peserta diberi kesempatan untuk praktik langsung mengenai apa materi yang telah disampaikan.

10. Apa dampak yang diperoleh oleh peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan?

Jawab: uji kompetensi dilakukan 30 hari setelah kegiatan pelatihan berlangsung, sebagai tolak ukur keberhasilan peserta dalam menguasai materi baik secara tertulis, praktik langsung maupun membuat keterampilan-keterampilan khusus, misal pelatihan desain dapat membuat keterampilannya misal dengan membuat desain produk.

Transkrip Wawancara Pegelola BLKK

1. Apa program perencanaan jangka panjang dan jangka pendek yang di terapkan BLKK? Jawab: jadi untuk program jangka panjangnya ketika sudah tidak ada pendanaan dari pusat, BLK Komunitas akan tetap beroperasi dengan mengandalkan dana dari proses usaha yang kami miliki yaitu foto cobby jadi nanti dari hasil usaha itu kita sisihkan beberapa untuk pelatihan khusus untuk santri jadi kalo yang kemarin udah ada bantuan itu khusus apa masyarakat umum maupun santri tapi kalau kedepan ketika kita sudah tidak mendapatkan dana bantuan dari atau program dari pusat maka kita

akan memanfaatkan BLK itu untuk pelatihan santri di bidang komputer kayak gitu nantinya baik itu pelatihan desain maupun microsoft perkantoran.

2. Bagaimana cara untuk menentukan program pengembangan keterampilan yang akan dijalankan?

Jawab: Cara menentukan program Diklat menyesuaikan dengan Jurusan BLK masing-masing, kebutuhan keterampilan dan program tersebut sudah tersedia di aplikasi SISNAKER (Sistem Informasi Ketenaga Kerjaan).

3. Bagaimana proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK

PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan siapa saja yang terlibat? Jawab: Dalam proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin dengan mensinkronisasikan anantara visi/misi yayasan dengan tujuan pendirian BLK. Perumusan tujuan tersebut melibatkan ketua yayasan, pengurus, pimpinan BLK dan Pengelola.

4. Dari mana perolehan dana belajar untuk pengembangan

keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dan bagaimana proses perolehannya? Jawab: perolehan dana belajar diklat didapatkan dari APBN (Anggaran Pendapatan dan

Belanja Negara) melalui pengajuan proposal dan juga melalui jatah paket pelatihan bantuan program awal pendirian.

5. Apa saja kriteria yang dipilih untuk dijadikan narasumber diklat dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Narasumber atau instruktur harus sudah mengikuti diklat uji kompetensi instruktur serta sudah bersertifikat.
6. Bagaimana reksi/respon peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan dan bagaimana cara mengukur reaksi peserta? Jawab: Bentuk evaluasi dari reaksi peserta pelatihan dilakukan oleh peserta melalui aplikasi SIAP KERJA peserta sebagai bahan penilaian kepada BLK
7. Apakah setelah melaksanakan program pengembangan keterampilan peserta mengalami perubahan dari segi perilakunya dan apa perilaku yang berubah?Jawab: saya rasa perubahan dari segi perilaku peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan tentunya memiliki perubahan dari segi kedisiplinannya, lebih cakap dalam bekerja dan bisa bekerja sama dengan tim ini

berdasarkan pengamatan saya terhadap para alumni yang kebetulan menjadi karyawan di pondok pesantren.

8. Bagaimana cara mengevaluasi hasil belajar peserta pelatihan dan apa yang telah diperoleh selama pelaksanaan pengembangan keterampilan? Jawab: Evaluasi pada tahap belajar yang diterapkan disini dilaksanakan setiap selesainya materi yang telah disampaikan, dapat berupa pertanyaan secara lisan oleh instruktur untuk memastikan pemahaman dari peserta pelatihan dan memerintahkannya untuk praktik dari apa yang telah disampaikan

Transkrip Wawancara Instruktur

1. Bagaimana cara mengorganisasikan tujuan dan bahan ajar dalam pelaksanaan program pengembangan keterampilan? Jawab: Materi bahan ajar dikombinasikan dari modul/silabus dengan kenyataan kehidupan di era saat ini, dan dikombinasikan juga dengan beberapa contoh-contoh soal, pengerjaan yang bersumber dari internet. Dalam pelaksanaan bahan ajar juga harus sesuai dengan pengalokasian waktu yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga dapat tepat dengan tujuan serta target yang akan diajarkan.

2. Bagaimana metode pembelajaran program pengembangan keterampilan diterapkan dalam pelaksanaan? Jawab: Untuk metode yang dijalankan saat pembelajaran berlangsung dengan memberikan materi dan praktik secara langsung dengan fleksibilitas keadaan dan dalam pelaksanaan pembelajaran diibaratkan laksana pekerjaan mereka, misalnya sebagai seorang yang diminta oleh atasan-atasan mereka tentang suatu laporan atau produk sehingga akan merasa hal tersebut sebagai tanggung jawab mereka.
3. Berapa lama pengalokasian waktu dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Dalam aktifitasnya mereka diberi waktu selama 240 jam dengan alokasi waktu 45 menit per jam pelajaran. Pelatihan dilaksanakan setiap hari mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 15.15 WIB 8 jam pelatihan perhari.
4. Apakah sarana pendukung sudah memenuhi standar diklat dan mendukung dalam pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Ada beberapa unit komputer yang perlu perbaikan, meski dapat digunakan

namun terkadang sedikit terhambat dalam pelaksanaan pengembangan keterampilan.

5. Apa saja alat dan media pembelajaran yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan? Jawab: pada pelaksanaan diklat kami menggunakan alat dan media pembelajaran yang telah tersedia di BLKK seperti adanya papan tulis, komputer, proyektor dan mesin print.
6. Bagaimana iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelaksanaan pengembangan keterampilan berlangsung pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Pada kegiatan pembelajaran saya sebisa mungkin menciptakan suasana kelas yang tidak tegang, diselingi humor-humor kecil dan langkah-langkah simple dalam pembelajaran dan saya rasa mereka cukup mampu berinteraksi dalam penyelesaian tugas atau latihan pemecahan masalah yang kaitannya dengan keterampilan mengoperasikan *microsoft office* dan desain grafis.
7. Bagaimana cara mengevaluasi hasil belajar peserta pelatihan dan apa yang telah diperoleh selama pelaksanaan pengembangan keterampilan? Jawab: sejauh ini dari pelaksanaan program pelatihan, peserta

memiliki perubahan dari segi pengetahuannya, sikap dan keterampilan setelah penyampaian materi, dibuktikan dengan saya sebagai instruktur terkadang memilih acak peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan dari saya mengenai materi yang telah disampaikan apalagi ketika praktik peserta sangat antusias mengikutinya ketika mereka kurang paham bertanya kepada saya atau keteman peserta pelatihan lainnya ini lah bisa membangun atau melatih dari sikap kerja sama tim.

Transkrip Wawancara Peserta Pelatihan

1. Bagaimana iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelaksanaan pengembangan keterampilan berlangsung pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal? Jawab: Suasana pembelajaran yang saya rasakan saat pelatihan sangat menyenangkan, dalam penyampaian materi instruktornya cukup memahamkan tidak tegang dengan menjelaskan contoh konkritnya. Selama saya mengikuti pelatihan juga tidak terdapat kendala.
2. Bagaimana reaksi/respon peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan dan bagaimana cara mengukur reaksi peserta? Jawab: Menurut saya

respon/reaksi dari peserta mengikuti kegiatan diklat sangat antusias dan senang karena metode pembelajaran yang diberikan oleh instruktur tidak membosankan serta cukup jelas. Adapun untuk mengevaluasi tingkat kepuasan, kita diberi kesempatan untuk menilai sejauhmana pemahaman kita dan apa yang telah diberikan oleh BLKK kepada kita melalui aplikasi SIAP KERJA.

3. Apa dampak yang diperoleh oleh peserta setelah mengikuti program pengembangan keterampilan?
Jawab: yang saya rasakan setelah mengikuti program pelatihan dapat menambahnya wawasan dan soft skill tentunya, yang tadinya saya tidak begitu bisa mengoperasikan Microsoft office dan mendesain sekarang saya jadi bisa menerapkannya apa yang telah saya pelajari saat pelatihan, kebetula sekarang juga profesi saya menjadi operator sekolah yang ada kaitannya dengan program pelatihan yang ada di BLKK ini, mba.

Lampiran 5: Pedoman Observasi

No	Observasi	Objek Penelitian
1	Mengamati lingkungan BLKK	-Ruangan teori -Ruangan komputer
2	Mengamati sarana prasarana yang tersedia	-Sarana prasana pelatihan
3	Mengamati alat dan media pembelajaran	-Alat dan media pembelajaran

Lampiran 6: Pedoman Dokumentasi

No	Nama Dokumen
1	Profil Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal
2	Profil Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal
3	Program pelatihan berbasis kompetensi pembuatan desain grafis (BLKK)
4	Rencana Pengeluaran Dana Bantuam (RPDB)
5	Jadwal Pelatihan BLKK
6	Daftar Jam Melatih Instruktur
7	Laporan Evaluasi Pelatihan
8	Bukti foto kegiatan pelaksanaan pelatihan

Lampiran 7. Dokumentasi (Foto) Wawancara dan Observasi

Gambar 1 Wawancara Pimpinan BLKK



Gambar 2 Wawancara Pengelola BLKK



Gambar 3 Wawancara Instruktur BLKK



**Gambar 4 Wawancara Lulusan Peserta Pelatihan
BLKK**



Gambar 5 Observasi Ruang Laboratorium Komputer



Gambar 6 Observasi Tempat Foto Coppy (Usaha BLKK)



**Gamabr 7 Foto Bersama Pengelola dan Instruktur di
Depan Gedung BLKK**



Gambar 8. Foto Gedung Workshop Teknologi Informasi Balai Latihan Kerja Komunitas Tarbiyatut Tholibin



Gambar 9. Foto Kepala, Pengelola, Instruktur dan peserta pelatihan BLKK



Gambar 10. Proses pelaksanaan pelatihan



Gambar 11. Hasil karya keterampilan peserta pelatihan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Putri Ayu Novita
TTL : Brebes, 15 November 2000
Alamat : Dsn. Barupring RT.04 RW.09, Desa
Linggapura, Kecamatan Tonjong,
Kabupaten Brebes, Jawa Tengah
No. Hp : 085773588513
E-mail : putrivita1215@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

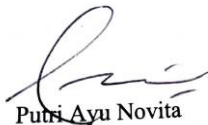
1. Pendidikan Formal

2007-2013 : MI Al-Islamiyah Barupring
2013-2016 : MTs Nurul Hikmah Barupring
2016-2019 : MAN 3 Jombang PP. Bahrul Ulum
Tambakberas Jombang

2. Pendidikan Non-Formal

2008-2012 : Madrasah Diniyah Tarbiyatus Sibyan
2016-2019 : Ribath Al-Ikhlash PP. Bahrul Ulum
Tambakberas Jombang
2019-2020 : Ma'had Al-Jami'ah UIN Walisongo
Semarang

Semarang, 15 November 2022



Putri Ayu Novita

1903036058