

Evaluasi Program Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah Kabupaten Kampar

Nur Malasari

Universitas Riau

nur.malasari0512@student.unri.ac.id

Abdul Sadad

Universitas Riau

abdul.sadad@lecturer.unri.ac.id

Abstract.

Presidential Regulation of the Republic of Indonesia No. 68 of 2022 concerning the revitalization of vocational education and training explains the importance of providing effective training so as to produce graduates who are competent and needed by the job market and able to become entrepreneurs. BLK Komunitas Ansharullah is one of the training institutions that organizes information technology vocational job training programs in Kampa District. The purpose of this study is to evaluate the work program of BLK Komunitas Ponpes Ansharullah and the obstacles faced in the work program of BLK Komunitas Ponpes Ansharullah. The theory used by the research is the CIPP evaluation model developed by Daniel Loyer Stufflebeam 1985 there are 4 evaluations, namely context, input, process and Product. The novelty of this research adds evaluation aspects, namely Outcome and Benefit. This study used qualitative descriptive research methods, data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis used is data collection, data reduction, data presentation and conclusions. The results showed that the evaluation of the BLK work program of the Ponpes Ansharullah Community in Kampa District can be continued but still needs improvement related to the preparation of work program mechanisms, funding sources, organizer performance and development efforts to increase the impact of training to produce competent and professional quality and quantity. The obstacles faced are the ineffective performance of the organizers, the source of funding for training programs is not clear and there is no innovation and work program development strategies related to training activities.

Keywords : Evaluation, Vocational Education, Program Development

Abstrak.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No 68 tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan menjelaskan penting penyelenggaraan pelatihan yang efektif sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan dibutuhkan pasar kerja dan mampu berwirausaha. BLK Komunitas Ansharullah salah satu lembaga pelatihan yang menyelenggarakan program pelatihan kerja kejuruan teknologi informasi di Kecamatan Kampa. Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah dan kendala-kendala yang dihadapi dalam program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah. Teori yang digunakan penelitian yaitu model evaluasi CIPP di kembangkan oleh Daniel Loyer Stufflebeam 1985 terdapat 4 evaluasi yakni context, input, process dan Product. Kebaharuan penelitian ini menambahkan aspek evaluasi yaitu Outcome dan Benefit. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi Program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah Kecamatan Kampa bisa dilanjutkan namun masih perlu melakukan perbaikan terkait penyusunan mekanisme program kerja, sumber pendanaan, kinerja penyelenggara dan upaya pengembangan untuk meningkatkan dampak pelatihan untuk menghasilkan lulusan berkualitas dan kuantitas yang berkompeten serta profesional. Adapun kendala yang dihadapi yaitu kinerja penyelenggara tidak efektif, sumber dana program pelatihan belum jelas dan tidak adanya inovasi dan strategi pengembangan program kerja terkait kegiatan pelatihan.

Kata Kunci : Evaluasi, Pendidikan Kejuruan, Pengembangan Program

LATAR BELAKANG

Menurut data BPS Provinsi Riau, Kabupaten Kampar mengalami pertumbuhan penduduk yang tinggi tahun 2021 tingkat penduduk sebesar 857.752 jiwa, tahun 2022 tingkat penduduk sebesar 878.210 jiwa, dan tahun 2023 tingkat penduduk sebesar 898.840 jiwa.

Mengatasi permasalahan ketenagakerjaan (minimnya kualitas tenaga kerja) perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja yang mengikutsertakan tenaga kerja pada lembaga pelatihan. Hal ini dapat membantu tenaga kerja untuk mengasah kompetensi, keahlian dan keterampilan yang baik saat memasuki dunia kerja. Program pelatihan merupakan hal penting dan dibutuhkan masyarakat dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini menjadi dasar pemerintah dalam memperkuat kompetensi sumber daya manusia dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja untuk masyarakat.

Upaya Pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja diwujudkan dengan mendirikan Program Balai Latihan Kerja yang terbagi dua lembaga yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja. Peraturan tersebut menegaskan Balai Latihan Kerja merupakan tempat diselenggarakan pelatihan kompetensi untuk membekali tenaga kerja memasuki pasar kerja yang diselenggarakan dengan program berbasis kompetensi, sarana dan prasarana sebagai penunjang pelatihan serta instruktur dan tenaga pelatihan sebagai penyelenggaraan Balai Latihan Kerja.

Salah satu lembaga pelatihan kerja tersebut terdapat di Kecamatan Kampa salah satu wilayah Kabupaten Kampar yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Ponpes Ansharullah. Balai Latihan Kerja tersebut adalah bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja di lingkungan Ponpes Ansharullah Desa Pulau Birandang. BLK Komunitas tersebut sebagai wadah pelatihan operator jaringan dasar (Komputer). BLK Komunitas Ponpes Ansharullah merupakan bantuan Balai latihan kerja pertama di Kabupaten Kampar oleh Kementerian Ketenagakerjaan kepada Ponpes Ansharullah sebagai bentuk kepedulian untuk santri wati Ponpes Ansharullah dan masyarakat Kecamatan Kampa dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan kerja. Adanya program BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah sebagai upaya untuk masyarakat dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kecamatan Kampa agar generasi muda mampu bersaing di dunia kerja. Mengingat penduduk

Kabupaten Kampar tertinggi dari kabupaten lainnya menjadikan program pelatihan sangat dibutuhkan. Program BLK Komunitas memiliki peranan penting sehingga dapat di manfaatkan oleh seluruh masyarakat untuk melatih kompetensi SDM. Adapun BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah memiliki Program Pelatihan Kerja berbasis kompetensi memiliki satu kejuruan yaitu Teknologi Informasi.

Namun, selama penyelenggaraan pelatihan Kerja (BLK) Pondok Pesantren Ansharullah masih ditemui beberapa permasalahan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti tanggal 05 Mei 2023 diketahui kurang berkembangnya pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di BLK Komunitas Ansharullah. Berdasarkan data Lembaga BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah tahun 2019 mengadakan 4 periode dengan total 64 orang, sedangkan tahun 2020 diadakan 2 periode dengan total 32 orang, pada tahun 2021 diadakan 2 periode dengan total 32 orang serta tahun 2022 diadakan 1 periode dengan total 16 orang.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur atau/ mengelola. Manajemen selain mengatur dapat menganalisa, menetapkan tujuan dan sasaran serta membagi tugas secara adil sehingga dapat berlangsung secara efisien dan efektif (Candra Wijaya & Muhammad Rifa'I, 2016:14). Manajemen memiliki unsur-unsur pendukung yang terdiri dari 6M yakni *man, money, method, machines, materials, dan market*. Secara umum kegiatan manajemen dalam organisasi ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian hal ini berkaitan dengan pendapat Terry (1973) dalam Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i (2016:14) menjelaskan "management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources". Manajemen merupakan suatu proses yang mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dengan didukung sumber lainnya (uang, material, metode, mesin, alat, pasar) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pendapat Greer dalam Benjamin Bukit, MM. dkk (2017 : 4) menyatakan perkembangan terbaru SDM menjadikan SDM tidak hanya sebagai sumber daya saja, tetapi lebih berupa modal bagi sebuah organisasi. Sehingga SDM di lihat tidak hanya sekedar sebagai aset utama, akan tetapi aset yang bernilai yang dapat dilipatgandakan atau dikembangkan. Menurut Hersey & Blanchard (1988) dalam Candra Wijaya & Muhammad Rifa'I (2016 : 14-15) menjelaskan manajemen suatu proses bekerja sama antara individu dan kelompok SDM lainnya dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi dan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu terapan dan proses kegiatan yang dilakukan secara bersama untuk mencapai tujuan dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya pendukung (*man,*

money, method, machines, materials, dan market) secara optimal melalui kerja sama dalam sebuah organisasi.

2. Defenisi Evaluasi Program

Secara etimologi evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti pengukuran (*measurement*) dan penilaian (*assessment*). Sedangkan menurut istilah evaluasi merupakan suatu rangkaian proses dalam menentukan dan mempertimbangkan suatu nilai dari kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Suchman (1961) dalam Suharmisi Arikunto (2008 : 1) menjelaskan evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang telah direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Adapun pendapat Worten dan Sanders (1971) dalam Suharmisi Arikunto (2008 : 1) memaparkan evaluasi merupakan serangkaian proses kegiatan mencari informasi yang digunakan dalam penilaian kegiatan dalam suatu program, produksi, serta strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini defenisi evaluasi diperkuat oleh pendapat Stufflebeam (1971) dalam Suharmisi Arikunto (2008: 2) menyebutkan bahwa evaluasi adalah serangkaian proses kegiatan untuk menggambarkan, mencari informasi dan memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan dalam menentukan alternatif keputusan suatu kegiatan yang dijalankan. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi tentang kegiatan dari hasil program yang bertujuan membuat penilaian tentang suatu program atau kegiatan.

Sedangkan program merupakan sebuah sistem, yang mengaitkan komponen yang bekerja satu sama lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Program merupakan hasil dari administrasi, administrasi salah satu usaha (proses) kerjasama yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun kegiatan yang dimaksud salah satunya perencanaan yang diwujudkan dalam bentuk program. Sebagaimana administrasi bertujuan dalam menentukan tujuan, membuat formulasi dari rencana yang dibuat untuk menyusun suatu pengembangan program pada organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan memerlukan manajemen dengan melakukan perencanaan, pelaksanaan organisasi, pengawasan serta evaluasi. Sebagaimana manajemen memiliki tugas sebagai pelaksana dalam rencana yang telah dibuat (program). Maka dari pada itu, dapat disimpulkan administrasi adalah penyelenggaraan sedangkan manajemen adalah orang yang menyelenggarakan kerja. Sehingga dari kombinasi dari keduanya maka penyelenggaraan kerja yang dilaksanakan secara bekerjasama dapat mencapai sua tujuan yang telah ditetapkan.

Program merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama. Menurut Helda K.W et.al (2022 :37) menyatakan bahwa program adalah suatu rancangan usaha yang dilakukan dengan adanya tujuan yang akan dicapai. Suatu program memiliki komponen yang dapat saling menunjang pelaksanaan. Demikian pendapat Helda K.W et.al (2022 : 30) komponen yang ada dalam sebuah program saling mempengaruhi dan saling berkaitan. Dalam mempersiapkan program sangat erat kaitannya dengan fungsi manajemen. Manajemen memiliki peranan yang strategis dalam mengefektifkan usaha suatu program. Menurut Terry (1975) dalam Candra Wijaya & Muhammad Rifa'I (2016 : 25) menjelaskan “management provides effectiveness to human effort. It helps achieve better equipment, plants, offices, products, services and human relations”. Terry menjelaskan pentingnya manajemen memiliki peranan utama untuk membantu pencapaian yang lebih baik dalam mendayagunakan peralatan, lahan, kantor, dampak atau/ hasil, pelayanan dan hubungan manusia dalam organisasi. Sehingga program yang dilaksanakan memerlukan evaluasi di dalam manajemen organisasi secara objektif dan bersifat komprehensif dalam menentukan tingkat pencapaian.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi program merupakan proses mendeskripsikan suatu program yang dijalankan untuk memperoleh gambaran tentang keadaan objek secara terencana, sistematis dengan arah dan tujuan yang jelas. Evaluasi program dilakukan sebagai upaya mengumpulkan informasi, menyusun, mengolah dan menganalisis fakta dan data untuk menentukan nilai tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis metode penelitian kualitatif dengan pendekatan bersifat deskriptif. Penelitian ini merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang nampak. Peneliti kualitatif mengumpulkan data/informasi selengkap-lengkapannya sehingga bersifat kompleks serta memahami fenomena-fenomena secara utuh (Hardani, Andriani. H, dkk, 2020 : 41-42). Pendekatan deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada aliran fenomenologis yang menitikberatkan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti memulai penelitian dengan memahami fenomena (gejala) dengan cara menjadi instrumen kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, sehingga peneliti mengadakan cek dan recek dari sumber dibandingkan dengan sumber lain sampai peneliti merasa jenuh dan yakin bahwa informasi yang dikumpulkan sudah benar (Hardani, Andriani. H, dkk, 2020 : 39-40). Penelitian kualitatif lebih

menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Program Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah Kecamatan Kampar

Program BLK Komunitas merupakan pelatihan vokasi yang dilakukan pada komunitas dan didirikan di Lembaga Pendidikan Agama atau Non Pemerintah seperti Pesantren, Seminari, Pasraman, Dharmasekka, Serikat Buruh/pekerja. Program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Komunitas sebagai bentuk bantuan program pelatihan kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan yang diperuntukkan untuk komunitas salah satunya seperti pesantren. Program BLK Komunitas dalam pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik pada teori, sehingga BLK Komunitas dituntut mampu menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan siap digunakan sesuai kebutuhan pekerjaan. Dengan kata lain, Program Pelatihan Kerja di BLK Komunitas dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).

Adapun tujuan BLK Komunitas secara umum ditujukan sebagai sarana pelatihan untuk masyarakat yang belum memiliki keahlian khusus sehingga dengan mengikuti pelatihan mampu untuk meningkatkan kompetensi kerja dan menghasilkan tenaga kerja yang professional. Oleh karena itu, Program BLK Komunitas salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan sebaran lembaga pelatihan kerja serta mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat maupun komunitas lainnya sehingga mampu terserap oleh dunia industri maupun usaha. Maka dari pada itu, BLK Komunitas dijadikan sebagai unit pelaksanaan teknis untuk para pencari kerja dan unit pedoman pelatihan bagi lembaga pelatihan lainnya baik pemerintah, swasta maupun perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas bagaimana ketercapaian program kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah Kecamatan Kampa melalui hasil dari pengolahan data dan informasi penelitian. Dalam hal ini, Penulis memfokuskan permasalahan yang akan dibahas dengan menggunakan konsep Evaluasi Program terkait Program kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah yang telah menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Adapun pembahasan yang disajikan penulis merupakan hasil dari analisis data dan penemuan lapangan yang peneliti lakukan dengan menggunakan model evaluasi yang sebelumnya telah di desain oleh penulis. Teori yang digunakan dalam mengevaluasi Program Kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah, peneliti memakai evaluasi CIPP (Context, input, process, dan product) yang dikembangkan oleh Daniel Loyer Stufflebeam 1985 dalam Eny Winaryati,dkk (2021 : 44). Dalam kebaruaran penelitian ini, peneliti menambahkan aspek evaluasi yaitu Outcome dan Benefit. Melibatkan outcome dan benefit dalam evaluasi program kerja yang telah dilaksanakan dapat memperoleh manfaat yaitu pemahaman konteks, mekanisme program yang telah dijalankan, hasil yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga dari pelaksanaan evaluasi Program yang dihasilkan menjadi bahan rekomendasi dalam perbaikan (perubahan) untuk mendukung pencapaian program yang berkelanjutan sehingga dapat mengupayakan pengembangan pada program kerja yang telah dilaksanakan.

Adapun dalam proses Evaluasi Program Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah Kecamatan Kampa dievaluasi menggunakan 6 (Enam) komponen evaluasi antara lain, sebagai berikut:

1. Context Evaluation (Evaluasi Konteks)
2. Input Evaluation (Evaluasi Masukan)
3. Process Evaluation (Evaluasi Proses)
4. Product Evaluation (Evaluasi Produk)
5. Outcome (Dampak)
6. Benefit (Keuntungan/ Manfaat)

untuk dapat membahas enam komponen evaluasi Program Kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah berkaitan dengan fenomena masalah penelitian ini, maka penulis menjalankan penelitian ini dengan teknik wawancara langsung kepada informan. Berikut wawancara yang penulis lakukan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang evaluasi program kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah Kecamatan Kampa. Berikut hasil wawancara dan riset dengan informan di BLK Komunitas Ponpes Ansharullah :

2. Context Evaluation (Evaluasi Konteks)

Evaluasi Konteks merupakan upaya menggambarkan dan merinci kegiatan program, tujuan program, kebutuhan program serta kesesuaian program. Pada tahap ini, evaluasi konteks dilakukan untuk menilai kebutuhan dan kesesuaian terhadap program pelatihan yang dilaksanakan BLK Komunitas Ponpes Ansharullah. Evaluasi konteks dalam penelitian ini

bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pada program yang dilaksanakan lembaga BLK Komunitas Ponpes Ansharullah untuk menetapkan arah perbaikan dari program yang dilaksanakan. Konteks program pelatihan kerja yang dimaksud pada bab ini adalah fakta lapangan terkait dengan program yang dijalankan BLK Komunitas Ponpes Ansharullah. Di bawah ini, penjelasan konteks dari evaluasi Program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah sebagai berikut.

a. Dasar hukum Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja BLK Komunitas Ansharullah

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama informan dan data yang berkaitan tentang landasan hukum penyelenggaraan program pelatihan di BLK Komunitas Ponpes Ansharullah berbagai pihak terkait untuk evaluasi program kerja.

Terdapat surat keputusan izin pelaksanaan pelatihan kerja dan telah memenuhi persyaratan sebagaimana telah diatur dalam Permenaker No 17 tahun 2016 Tentang Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja. Selain itu, adanya penguatan pelaksanaan pelatihan di BLK Komunitas tercantum pada Permenaker RI No 7 Tahun 2012 mengenai kerjasama penggunaan BLK oleh swasta. Maksud dari pihak swasta yaitu BLK Komunitas yang di berikan dan di selenggarakan seutuhnya untuk kegiatan pelaksanaan pelatihan hanya pada lembaga non pemerintah saja seperti Lembaga Keagamaan ataupun komunitas lainnya. Untuk acuan standar BLK mengikuti standar yang tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 8 Tahun 2017 menjelaskan tentang BLK merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan beserta menjelaskan komponen komponen dari BLK mulai dari fasilitas BLK, ketentuan instruktur, persyaratan pendirian BLK, program pelatihan di BLK sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan untuk menjamin kualitas pelatihan di BLK. Sedangkan terkait pelaksanaan pelatihan di kuatkan dengan pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi tercantum pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 8 Tahun 2014 yang menjelaskan rincian pedoman dan syarat untuk melaksanakan pelatihan kerja sebagai upaya pembinaan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dikelola oleh pihak penyelenggara. Peraturan diatas dijadikan sebagai penguatan dari penyelenggaraan pelatihan menjelaskan pentingnya program pelatihan untuk dilakukan yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas SDM dan sebagai upaya dalam menciptakan serta menyediakan tenaga kerja berkompeten yang dibutuhkan sektor kerja.

Dapat diketahui bahwa BLK sudah berjalan mulai tahun 2019 sampai sekarang dan telah memenuhi syarat serta dibina selama 3 tahun oleh UPTP BLK PEMBINA sebagai upaya membekali cara untuk menyelenggarakan pelatihan secara mandiri oleh pihak penyelenggara BLKK Ansharullah. Terkait SK yang didapatkan, penyelenggaraan Program pelatihan di BLK Komunitas Ansharullah berdasarkan Surat keputusan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan Nomor: 460/Disperinaker-TK/2019/130 tentang Izin Lembaga Pelatihan Kerja “Balai Latihan Kerja Ponpes Ansharullah”. Disperinaker Kabupaten Kampar menimbang :

- a) Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja perlu adanya suatu lembaga sebagai penyelenggara pelatihan kerja;
- b) Berdasarkan permohonan Balai Latihan Kerja Komunitas Ponpes Ansharullah Nomor : 006/PIO/BLKKA/IX/2019, tanggal 25 September 2019 Tentang Penerbitan Izin Lembaga Pelatihan Kerja;
- c) Bahwa Balai Latihan Kerja Komunitas Ponpes Ansharullah sebagai badan hukum telah memenuhi persyaratan sebagai peraturan Menteri Ketenagakerjaan No17 Tahun 2016.
- d) Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b maka perlu diberikan izin sebagai LPK yang ditetapkan dengan keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Kemudian diperkuat dengan dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor, 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Peraturan pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 712);
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);

5. Peraturan daerah nomor 06 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kampar.

3. Input Evaluation (Evaluasi Masukan)

Evaluasi input merupakan upaya dalam menyediakan informasi dan untuk mengidentifikasi serta menganalisis dukungan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pelaksanaan program. Pada tahapan evaluasi input dilakukan dengan tujuan menilai kesesuaian sumberdaya yang digunakan dalam pelaksanaan program sebagai penunjang keberhasilan program kerja.

Berdasarkan hasil survei penyelenggara Pelatihan di BLK Komunitas Ansharullah diketahui bahwa tingkat penyerapan lulusan Pelatihan yang bekerja masih belum optimal, hal ini ditandai dengan banyaknya peserta yang melanjutkan pendidikan, menikah serta masih mencari pekerjaan (pengangguran). Sebagaimana terdapat 60% lulusan pelatihan yang tidak bekerja, sebagaimana dari survei yang dilakukan terlihat lulusan ada yang menikah sebanyak 20%, melanjutkan pendidikan 30% dan tidak mendapat pekerjaan sebanyak 10% . Sedangkan lulusan yang telah bekerja terdapat 40 % diantaranya bekerja di sektor swasta sebanyak 17 %, bekerja di sektor Publik 13% dan berwirausaha sebanyak 10%. Dimana besarnya tingkat lulusan yang belum bekerja dibandingkan dengan tingkat lulusan yang bekerja pihak penyelenggara harus selektif dalam merekrut peserta pelatihan dengan melihat kesungguhan peserta dalam mengikuti pelatihan. hal ini dapat dijadikan strategi untuk mengoptimalkan dampak pelatihan akan penyerapan kelulusan sektor kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan Evaluasi program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah Kecamatan Kampa, maka dapat diambil kesimpulan Context Evaluation (Evaluasi Konteks) sudah cukup baik dan sesuai dengan tujuan program yang telah dilaksanakan. Dikarenakan adanya landasan hukum dan surat izin keputusan pelaksanaan pelatihan, kesesuaian analisis kebutuhan program, kesesuaian latar belakang program, kesesuaian kurikulum materi pelatihan berfokus pada kejuruan teknologi informasi dengan kompetensi yang diharapkan. Input Evaluation (Evaluasi Masukan) secara keseluruhan sudah baik, dikarenakan kualifikasi penyelenggara, instruktur, peserta program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi, Fasilitas (sarana dan prasarana) dalam keadaan baik, Metode

pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan disusun dalam buku modul pelatihan. Namun, terkait sumber dana penyelenggaraan kegiatan pelatihan belum ada ketetapan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Process Evaluation (Evaluasi Proses) secara keseluruhan cukup baik, dikarenakan kesesuaian jadwal dan waktu pelatihan, aspek penilaian kompetensi dalam penggunaan media dan pemahaman teori pelatihan dinilai cukup baik meskipun terdapat peserta mengulang ujian. Namun, kinerja penyelenggara masih belum optimal menjalankan peran dan tugas dalam pengadaan kegiatan pelatihan. Product Evaluation (Evaluasi Produk) secara keseluruhan sudah mendekati standar yang telah ditentukan. Outcome (Dampak) Program secara keseluruhan belum menunjukkan realisasi manfaat kegiatan yang dilaksanakan, dikarenakan penyerapan lulusan masih rendah di sektor kerja, sebagaimana kegiatan pelatihan tidak mengadakan kegiatan magang kerja hanya saja memberikan pelatihan secara teori dan praktek serta memberikan sertifikat sehingga tidak efektif terhadap realisasi dampak pelatihan terkait dunia kerja bagi peserta.

Benefit (Keuntungan/Manfaat) pada kegiatan yang dilaksanakan terdapat kemudahan akses pelatihan dan membantu masyarakat. Adapun untuk pihak penyelenggara program sangat memberikan kemudahan dalam mewujudkan pelaksanaan pelatihan yang berkualitas, dilihat dari gedung beserta fasilitas dan sistem yang diberikan kemnaker sudah lengkap. Oleh karena itu, hasil evaluasi program kerja BLK Komunitas Ponpes Ansharullah Kecamatan Kampa bahwa secara keseluruhan program kerja sudah sesuai dan terlaksana dengan baik. meskipun dalam pelaksanaan masih terdapat kelemahan yaitu peserta tidak kompeten dan pelaksanaan sub program pelatihan tidak mencapai 100%. Program kerja pelaksanaan kegiatan BLK Komunitas Ponpes Ansharullah Kecamatan Kampa dapat dilanjutkan namun masih perlu perbaikan terkait penyusunan mekanisme program kerja, sumber pendanaan, kinerja penyelenggara dan upaya pengembangan untuk meningkatkan dampak pelatihan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang berkompeten dan profesional.

2. Beberapa kendala pada pelaksanaan program kerja BLK Komunitas Pondok Pesantren Ansharullah terdapat 3 faktor penghambat yaitu adanya Kinerja penyelenggara tidak efektif, sumber dana program pelatihan belum jelas dan tidak adanya inovasi dan strategi pengembangan program kerja terkait kegiatan pelatihan.

Saran

1. Rekomendasi atau perbaikan pada program kerja BLK Komunitas Ansharullah yaitu perlu manajemen program yang efektif dan efisien, pertama perlu untuk mempersiapkan acuan penyelenggaraan kegiatan pelatihan dengan melihat aspek penyiapan SDM yaitu pihak penyelenggara dan penetapan tugas dan fungsi serta melakukan pembinaan dan pengawasan dari operasional kegiatan pelatihan. Hal ini, bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggara dengan baik serta dapat mengoptimalkan peran dan tugas yang ditetapkan untuk kelancaran pengadaan kegiatan pelatihan. selanjutnya perlu menyiapkan Sumber daya (keuangan) kegiatan dengan cara menetapkan sumber dana dengan tepat dan perlunya menciptakan kolaborasi dengan mitra kerja dan masyarakat bertujuan sebagai penunjang terhadap kelancaran kegiatan program kerja. Selain itu, perlu diperhatikan menganalisis kekuatan dan kelemahan lingkungan internal (organisasi) dan menganalisis lingkungan eksternal terkait peluang dan ancaman dengan cara melihat isu penting dan perkembangan dari persiapan program kerja agar memudahkan pihak penyelenggara mengambil suatu keputusan yang baik untuk menyusun program kerja secara efektif dan efisien.
2. Perlunya menyusun program kerja terkait penyelenggaraan pelatihan melalui rancangan dan usulan program kerja melibatkan penyelenggara dan sumber dana dengan baik. Hal ini bertujuan untuk memberi kelancaran penyusunan program kerja dan menjalankan program kerja secara efektif disusun dengan melihat 6 indikator. Pertama konteks perlunya mengidentifikasi kebutuhan kegiatan mulai dari tujuan yang perlu disesuaikan dengan harapan kegiatan yang akan dilaksanakan. Kedua, input perlunya mendesain kegiatan dengan melihat persiapan kegiatan mulai dari jadwal pelatihan, fasilitas, metode, SDM dan perlu untuk mengembangkan Kurikulum materi pelatihan dan waktu kegiatan pelatihan agar lebih optimal dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. ketiga proses, dalam pelaksanaan perlunya meningkatkan pemahaman peserta terhadap pemahaman teori dan praktek dengan penambahan materi pelatihan dan waktu pelatihan. Keempat, produk perlunya meningkatkan luaran kegiatan bukan hanya kuantitas tapi juga kualitas. Kelima, outcome program yang diharapkan perlu untuk melakukan suatu upaya pengembangan program kerja seperti penyusunan strategi dan inovasi kegiatan pelatihan yaitu pengadaan kegiatan magang untuk peserta pelatihan, menambah mitra kerja dengan sektor pekerjaan untuk meningkatkan dampak pelatihan. Keenam, benefit perlunya perawatan fasilitas dan pendayagunaan untuk meningkatkan pemanfaatan bantuan program yang diterima dari kemnaker dengan membuat inovasi pengembangan program kerja seperti membuka

pelatihan berbasis pelatihan umum yang mandiri. Sehingga fasilitas baik gedung maupun fasilitas dapat dijadikan sentral bisnis untuk memajukan program pelatihan di BLK Komunitas Ponpes Ansharullah dan dapat meningkatkan output atau outcome terkait persentase kelulusan angkatan pelatihan dan kualitas SDM yang berkompeten di sektor kerja.

3. Pertama, terkait kendala Kinerja penyelenggara tidak efektif seharusnya pihak pengelola program perlu untuk mengoptimalkan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggara kegiatan atau merekrut tenaga penyelenggara pada lingkup umum agar dapat menjalankan peran dan tugas dengan baik. Kedua, terkait sumber dana program pelatihan belum jelas, seharusnya pihak penyelenggara perlu untuk menetapkan sumber dana kegiatan dengan menciptakan kolaborasi/ kerjasama baik dengan pemerintah maupun masyarakat dalam jangka waktu panjang atau pendek sehingga membantu kelancaran pelaksanaan program kerja dengan efektif dan efisien. Ketiga, terkait kendala tidak adanya inovasi dan strategi pengembangan program kerja, seharusnya dalam meningkatkan output dan outcome perlunya penambahan pengadaan magang kerja dan menciptakan mitra kerja dengan sektor kerja secara umum, supaya mempermudah dalam mengembangkan program pelatihan melalui inovasi dan strategi dan dapat mencapai tujuan kegiatan pelaksanaan dengan maksimal serta dapat berdaya guna untuk lingkungan pesantren dan masyarakat umum untuk meningkatkan kualitas SDM yang berkompeten dan siap kerja. Adapun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 7 Tahun 2012 menjelaskan bahwa perlunya optimalisasi pendayagunaan BLK. Hal ini telah dikuatkan dasar pentingnya pengelolaan kegiatan dengan meningkatkan peran swasta (mitra kerja) dalam upaya pengembangan SDM serta mengadakan pelatihan kerja yang rutin secara efektif dan efisien serta berdayaguna. Oleh karena itu, perlunya menciptakan pengembangan program kerja dengan melibatkan publik dan swasta agar terciptanya collaboration pengembangan BLK Komunitas Ponpes Ansharullah.

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Arikunto Suharmisi, Jabar. A.C (2008). Evaluasi Program Pendidikan. In Fatna Yustianti (Ed.), Edisi 2, Cetakan 6 PT. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v2i1.817>
- Bukit, B., T. Malusa., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Ir. Benjamin Bukit, T. Malusa, & A. Rahmat (Eds.), Zahir Publishing (1st ed.). zahir Publishing.

- Hardani, Andriani.H.,dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In Husnu Abadi (Ed), Edisi I, Cetakan I. Penerbit CV Pustaka Ilmu. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Marnis., Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Teddy Chandra (Ed.), Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi I). cetakan pertama, April 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- R. Sabrina. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Emilda Sulasmi (Ed.), Edisi 1, Jakarta: Bumi Aksara. Umsur Press.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Suprihanto. (1988). Manajemen Personalia. Yogyakarta : Buku Bhakti Profesindo.
- Winaryati E., Munsarif M., Mardiana, S. (2021). Model-Model Evaluasi Aplikasi dan Kombinasinya. In Shofiuyn Nahdloh (Ed.), Gastronomía ecuatoriana turismo local. (Edisi 1). Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Wijaya Candra, M. R. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In Syarbaini Saleh (Ed.), Perdana Publishing (edisi 1.). perdana Publishing. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja. (ed 5). Jakarta : Raja Grafindo Persada

Jurnal :

- Anggraini Giri. A. (2014) Analisis Output dan Outcome Bidang Pendidikan dalam Era Otonomi Daerah Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 6(1) hlm 70-82.
- Dianingtyas, I., Masyhud, S., & Ariefianto, L. (2021). Evaluasi Program Pelatihan. Desain Grafis dalam Pencapaian Keberhasilan Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Banyuwangi. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 62. <https://doi.org/10.19184/jlc.v5i2.30818>
- Dharmawan Fajar, M. R., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 19–27. <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104>
- Daud. R. D., Mobonggi. A. (2019) Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam* 2 (1), 143 – 159. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/alminhaj/article/1097/828>
- Gustiana Riska., Hidayat Taufik., A. F. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Satuan Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,3(6),657 666.<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Helda Kusuma Wardani., Fajarsih Darusuprati., M. H. (2022). 446-1-2237-1-10- 20220129. *Jurnal Pendidikan : Riset & Konseptual*, 6(1), 36–49.
- H.Prabowo. (2019). Pentingnya Peranan Kurikulum yang Sesuai dalam Pendidikan. *Jurnal Universitas Negeri Padang*, 3(1), 1–10. <file:///E:/File Ridho/File Kuliah/File Semester 6/Kajian Kurikulum/Artikel Peranan Kurikulum.pdf>.
- Muktiali Mohammad. (2009). Penyusunan Instrumen Monitoring dan Evaluasi Manfaat Program Pembangunan di Kota Semarang. *Riptek*, 3 (2), hlm 11- 20.
- Nurman Muhammad. (2016). Evaluasi Program Pendidikan: “Pendekatan Evaluasi Program Berorientasi Tujuan (Goal-Oriented Evaluation Approach: Ralph W. Tyler)”. *El Tsaqafah*, 7.
- Najmul Ayi., Cucu Amirah., R. M. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Ponpes YPI Annur Garut. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(1), 129 141.

- Najmul Ayi., S. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Ponpes Al-Aitam Kabupaten Bandung. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9, 37–39. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat>
- Rahayu., Primadita., E. (2021). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Desain Grafis BLK Komunitas As Syifa Syech Yusuf di Kota Depok Terhadap Alumni Peserta 2019-2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 75–87. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.103>
- Suhartini Yati. (2019). Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pd Bpr Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16(2), 237–254
- Wulandari Arvina. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>
- Willson Harles, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Wahyuningsih I., Fitryani D., Friyani R. (2019). Outcome effect dalam pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan. *Jurnal AKK*, 2(1)
- Peraturan :
- Keputusan Presiden No 68 Tahun 1998 jo. Peraturan Presiden No 68 Tahun 2022 Tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023.
- Peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta.
- Website Data :
- <https://riau.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/947/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-riau-februari-2023>
- <https://riau.bps.go.id/indicator/12/32/1/penduduk-kabupaten-kota>
<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/2b32d85c-02d0-478f-8a1f-fdfb68f6d5c2/version/>