

EFEKTIVITAS BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI (BLKI) DALAM PENINGKATAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA PADA PROGRAM PEMBUATAN ROTI DAN KUE DI KOTA BALIKPAPAN

Ghita Chaecarani Putri^{1*}, Agustin Nurmania²

^{1,2}Pembangunan Sosial, Universitas Mulawarman

ARTICLE INFO

Article history:

Received: February 02, 2025
Revised: March 13, 2025
Accepted: March 22, 2025

Kata Kunci:

Balai Latihan Kerja; Peningkatan Keterampilan; Kota Balikpapan

Keywords:

Industrial Training Center; Skills Enhancement; Balikpapan City



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by PT Citra Media Publishing.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses pembelajaran, pelayanan, dan dampak BLKI Balikpapan sebagai lembaga pelatihan kerja di bawah UPTD yang sempat mengalami kendala dalam operasional, fasilitas, dan SDM dalam program pembuatan roti dan kue, saat ini menunjukkan peningkatan yang lebih baik serta menarik minat masyarakat. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data primer yaitu teknik observasi dan wawancara yang melibatkan tiga informan kunci dan tujuh informan utama, serta data sekunder yaitu teknik studi kepustakaan dan teknik dokumentasi. Dengan menggunakan Teori Evaluasi empat tingkat dari Kirkpatrick, diantaranya adalah reaksi, pembelajaran, tingkah laku, dan hasil. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa BLKI Balikpapan program pembuatan roti dan kue mengenai tingkat efektivitas dinilai informan utama 90% menyampaikan terkait tahapan pembelajaran dan reaksi, 80% terkait tahapan tingkah laku dan hasil, hal ini karena masih terdapat kendala di dua tahapan tersebut. BNSP mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan nilai dalam dirinya, BLKI Balikpapan juga menjadi contoh bagi BLK daerah lainnya yang masih kurang aktif.

ABSTRACT

This study aims to examine the learning process, services, and impact of BLKI Balikpapan as a vocational training institution under UPTD which had experienced constraints in operations, facilities, and human resources in the bread and cake making program, currently showing better improvement and attracting public interest. The method used is descriptive qualitative, with primary data collection namely observation and interview techniques involving three key informants and seven of main informants, as well as secondary data namely literature study techniques and documentation techniques. By using Kirkpatrick's four-level Evaluation Theory, including reaction, learning, behaviour, and result. The result of the research shows that BLKI Balikpapan bread and cake making program regarding the level of effectiveness is assessed by the main informant 90% delivered related to the learning and reaction stages, 80% related to the behaviour and result stages, this is because there are still obstacles, in those two stages. BNSP influences the workforce to increase the value in themselves, BLKI Balikpapan is also an example for the other regional BLKs that are still less active.

PENDAHULUAN

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, di bulan Agustus tahun 2022, jumlah angkatan kerja di Kota Balikpapan pada Agustus 2022 mencapai 329.542 orang, Balikpapan memiliki jumlah pengangguran sekitar 22.749 ribu dan penduduk bekerja sekitar 306.793 ribu. Memang penduduk bekerja lebih tinggi daripada pengangguran, namun 22.749 ribu penduduk di Balikpapan tidak memiliki penghasilan yang stabil karena masih belum memiliki pekerjaan (Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan, 2023).

*Corresponding author
E-mail addresses: ghitachaecarani@gmail.com

Sebagai salah satu upaya Pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menurunkan tingkat pengangguran dan mendukung pembangunan nasional adalah dengan memberdayakan masyarakat. Konsep pemberdayaan masyarakat sendiri adalah sebagai bentuk motivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki seseorang dan sedang mengusahakan untuk dikembangkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membentuk suatu lembaga pelatihan kerja di berbagai daerah. Upaya ini dapat menciptakan motivasi yang ada di dalam diri seseorang untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan yang ada di dalam dirinya (Firman, 2021; NURWULAN, 2022). Setelah mengikuti pelatihan, seseorang akan merasa lebih siap untuk turun ke dunia pekerjaan yang sesungguhnya, dimana ia akan mampu bersaing dengan orang lain yang tentu saja memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Program pelatihan yang berupa manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang paling penting untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan (Darwis et al., 2022; Nitimanta et al., 2023). Dilihat juga fungsi dari kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia apakah efektif bagi kepentingan individu, organisasi, hingga masyarakat (Priyono, 2010).

Sumber daya manusia yang terampil di bidangnya merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat. Dengan meningkatnya keterampilan, individu tidak hanya mampu menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri, tetapi juga bagi orang lain, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran (Hayati & Yulianto, 2021; Lestari et al., 2024). Melalui program pelatihan kerja yang terstruktur, seperti yang dijelaskan oleh (Laia et al., 2024), bentuk pendidikan dan pelatihan memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yang esensial dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berdaya sain. Program ini memberikan kesempatan bagi individu untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang selalu berubah, seperti diungkap oleh Bonnario et al. dalam konteks produktivitas kerja (Bonnario et al., 2021).

Di Provinsi Kalimantan Timur, terdapat beberapa Balai Latihan Kerja (BLK) yang masih tergolong aktif, berada di 5 lokasi di bawah naungan yang berbeda, di antaranya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Timur menaungi 2 pelatihan kerja, di antaranya BLKI Bontang dan BLKI Balikpapan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) yang menaungi Unit Pelayanan Teknis Pusat (UPTP) Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda, Disnakertrans Paser menaungi Balai Latihan Kerja (BLK) Paser, dan Disnakertrans Kutai Timur menaungi Balai Latihan Kerja (BLK) Kutim.

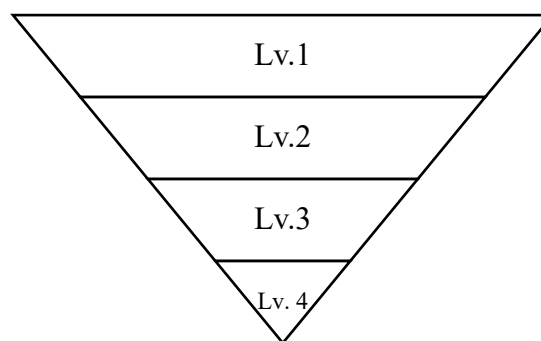
Salah satu BLK di Kalimantan Timur yang belum efektif dalam melakukan pelatihan kerja yaitu BLK Paser di Kutai Timur, yang mana berdasarkan informasi yang didapat melalui media elektronik, BLK Paser diketahui belum memiliki keefektifan yang dihasilkan melalui program pelatihan kerjanya, terutama fasilitas untuk menunjang pelatihan yang terbatas seperti peralatan yang sudah usang dan sumber daya manusia terutama tenaga pengajar yang minim serta kurang kompeten. Hal ini dapat mempengaruhi antusias masyarakat Kutai Timur untuk mengikuti pelatihan kerja di BLK. Anggota DPRD Kutai Timur berpendapat bahwa solusi dari permasalahan ini adalah alokasi anggaran harus memadai agar pelatihan dapat berjalan secara optimal dan efektif untuk melahirkan tenaga kerja berkualitas dan mampu bersaing. Selain itu, adanya kemitraan dengan sektor swasta juga dapat membantu menghadapi permasalahan ini, adanya kolaborasi antara pihak

swasta dan BLK Paser dapat memberikan keuntungan satu sama lain (Pusaranmedia, 2024). Antusias dari masyarakat juga terlihat kurang, dilihat dari jumlah peminat yang mendaftar hanya 157 orang untuk 4 program pelatihan di tahun 2023 (Tribun Kaltim, 2023).

Sementara hal yang berbeda dialami oleh BLKI Kota Balikpapan, sempat mengalami permasalahan di bidang yang sama yaitu fasilitas dan sumber daya manusia, antusiasme masyarakat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, seperti yang dipaparkan oleh Instruktur Program Pembuatan Roti dan Kue, bahwa dalam setahun bisa mencapai 600-700 orang yang memiliki minat untuk mendaftar, dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami peningkatan hingga sekitar 100 orang. BLKI Balikpapan secara maksimal meningkatkan kualitas dan produktivitas secara maksimal, mulai dari perekrutan peserta, proses pelatihan, hingga output pelatihan di setiap programnya yang berkualitas sehingga dapat efektif sebagai lembaga pelatihan kerja dalam menghasilkan tenaga kerja terampil.

Dengan penelitian ini, untuk melihat proses dalam pelatihan kerja di BLKI Balikpapan sehingga dapat efektif sebagai lembaga pelatihan kerja dengan menggunakan alat bantu yaitu Teori Evaluasi Empat Tingkat oleh (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) yaitu:

Gambar 1. Tingkatan Evaluasi Empat Tingkat



Sumber: (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

Level 1 Reaction (Reaksi): akan dilihat seperti apa reaksi para peserta terhadap program pelatihan. Jika peserta merasa saat proses pelatihan menyenangkan dan mudah dipahami, maka program pelatihan dapat dikatakan efektif sehingga peserta merasa termotivasi untuk berlatih. *Level 2 Learning* (Pembelajaran): Kirkpatrick berpendapat bahwa belajar menjadi suatu sarana bagi seseorang untuk merubah sikap mentalnya, memperbaiki dan memperluas pengetahuannya, serta menambah kemampuan seseorang pada saat selesai mengikuti program pelatihan. *Level 3 Behavior* (Tingkah Laku): perubahan tingkah laku peserta akan dilihat setelah mengikuti pelatihan, apakah program pelatihan tersebut akan membawa perubahan bagi kemampuan peserta tersebut atau tidak. *Level 4 Results* (Hasil atau Dampak): setelah program pelatihan selesai, akan dilihat keterampilan kerja peserta pelatihan terhadap dampak yang didapatkan oleh lembaga yang melaksanakan program pelatihan, seperti di antaranya peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas pelayanan.

Berada di bawah naungan Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dan masuk ke dalam Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD), BLKI Kota Balikpapan, pelayanan ini berfokus kepada pelatihan keterampilan kerja di bidang industri, menyeimbangkan dengan banyaknya sektor industri yang ada di Kalimantan Timur saat ini. UPTD BLKI Balikpapan berdiri pada tahun 1982 di Kalimantan Timur, berupaya untuk meningkatkan keterampilan

sumber daya manusia, BLKI Kota Balikpapan menyediakan berbagai macam bidang pelatihan yang dapat dipilih peserta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan ingin ditingkatkan agar lebih terampil. BLKI memberikan fasilitas berupa tenaga pengajar yang sesuai dengan bidang pelatihan yang tersedia. Banyaknya program yang ditawarkan oleh BLKI Balikpapan, tentunya ada beberapa program yang memiliki banyak peminat. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti melalui media elektronik (Jurnal Kaltim, 2023), ditemukan bahwa terdapat program unggulan yaitu teknik las, teknik manufaktur, dan mekanik dasar alat berat. Garmen apparel berkaitan dengan menjahit pakaian wanita dewasa, tata rias kecantikan, bisnis manajemen, processing seperti pengolahan ikan atau pembuatan roti dan kue, pertanian seperti budidaya sayuran, dan pariwisata seperti housekeeping. Program di bidang otomotif paling banyak diminati oleh masyarakat Balikpapan terlebih di kalangan laki-laki. Bagi kalangan perempuan, pembuatan roti dan kue, menjahit pakaian wanita dewasa, tata rias kecantikan menjadi program yang sering dinantikan pelaksanaannya dan diminati.

BLKI Balikpapan memiliki pelayanan yang dapat mendukung programnya bagi pembentukan tenaga kerja dengan mengasah potensi yang dimiliki sehingga menjadi terampil dalam bidangnya. Diimbangi dengan pembinaan yang terstruktur tentu akan menghasilkan tenaga kerja yang dapat menguasai bidang yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Ditambah dengan adanya sertifikasi yang diberikan oleh BLKI secara resmi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang dapat membantu alumni BLKI mendapat pekerjaan. Pendaftaran program yang tidak dipungut biaya atau gratis. Hal ini menjadi perbedaan BLKI dengan lembaga kursus lainnya (Kusnadi et al., 2021; Nasution & Irham, 2024). Dengan adanya UPTD BLKI sebagai lembaga pelatihan kerja yang resmi dan terstruktur, BLKI dapat membantu para tenaga kerja dengan cara pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan dengan perusahaan yang bermitra dengan BLKI, hingga rekomendasi yang dapat ditawarkan kepada lulusan BLKI jika peserta tersebut sangat terampil (Suryono et al., 2022).

Pada penelitian ini dilakukan di UPTD BLKI Kota Balikpapan khususnya pada program pelatihan processing: pembuatan roti dan kue karena menjadi salah satu program yang banyak diminati. Roti dan kue menjadi kuliner yang harus dibuat oleh orang yang terampil di bidangnya. Bisnis kuliner sendiri memiliki kerentanan yang minim karena menyesuaikan selera setiap orang, namun juga memiliki peluang yang besar karena kuliner selalu diminati orang-orang terlebih ketika pemiliknya memiliki sertifikasi dari BNSP yang keterampilannya sudah terverifikasi. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelayanan seperti apa yang diberikan BLKI Balikpapan untuk menjadikan program pelatihan kerja yang dimilikinya berjalan secara efektif sehingga menghasilkan tenaga kerja terampil di bidangnya, berbeda dengan BLKI lainnya yang masih kurang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dengan jenis ini mengutamakan cara pandang secara menyeluruh terhadap sebuah fenomena yang dialami oleh subjek penelitian meliputi, reaksi, persepsi, perbuatan dan diolah secara deskriptif melalui sebuah narasi atau kata-kata secara alamiah dalam suatu konteks khusus serta memanfaatkan berbagai metode alamiah (Noor, 2020). Peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena sangat relevan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Lebih tepatnya penelitian dilakukan di kantor BLKI Balikpapan, dan Workshop atau kelas pelatihan program pembuatan roti dan kue. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan.

Penelitian ini fokus pada mengetahui efektivitas BLKI menggunakan Teori Evaluasi Empat Tingkat oleh Kirkpatrick, yaitu: *Reaksi*, dalam penelitian ini reaksi akan diketahui melalui alumni yang secara keseluruhan telah mengetahui proses pelatihan di BLKI Balikpapan. Reaksi yang positif meliputi suasana di dalam kelas pelatihan, kompetensi yang dimiliki instruktur ketika mengajar, metode pelatihan yang digunakan, serta fasilitas dan pelayanan yang diberikan. *Pembelajaran*, dalam penelitian ini pembelajaran dilihat melalui seberapa jauh peserta dapat memahami dan memperoleh materi serta mengaplikasikannya ketika selesai pelatihan. *Tingkah laku*, dalam penelitian ini dilihat melalui perubahan sikap peserta, hal ini bisa dilihat jika kedua tingkat sebelumnya dapat terlaksana dengan baik. *Hasil*, dalam penelitian ini dilihat melalui produktivitas yang didapatkan BLKI Balikpapan dan pemberian dampak bagi peserta setelah menjadi alumni, seperti peningkatan karir. Dan menjelaskan proses sertifikasi BNSP menjadi faktor penentu terhadap keterampilan peserta yang sudah menyelesaikan program pelatihan, didapatkan ketika sudah menyelesaikan uji kompetensi. Dalam penelitian kualitatif dibutuhkan dua sumber data yaitu sumber data primer yang didapatkan secara langsung melalui teknik observasi dan wawancara, serta sumber data sekunder yang didapatkan secara tidak langsung melalui teknik studi kepustakaan dan teknik dokumentasi.

Peneliti melakukan teknik studi kepustakaan sebagai permulaan dalam penelitian, dengan memahami penelitian terdahulu yang berkaitan sehingga dapat menemukan pembaharuan atau perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya, peneliti melakukan observasi terhadap objek yang sedang diteliti, dengan melakukan kunjungan ke workshop program pembuatan roti dan kue secara langsung dengan melihat kondisi pelatihan. Untuk menemukan informasi yang lebih dalam, peneliti melakukan teknik wawancara terhadap informan kunci dan informan utama. Untuk informan kunci sendiri didapatkan melalui pihak BLKI Balikpapan yang mengetahui informasi tentang pelatihan yang terjadi, namun tidak melakukannya secara langsung, diantaranya Kasubbag Tata Usaha, Kasi Pemberdayaan dan Pemasaran, serta Instruktur program pembuatan roti dan kue. Untuk informan utama sendiri didapatkan melalui tujuh alumni dari angkatan yang berbeda di tahun 2023 dengan kriteria selesai dari masa pelatihan 6-8 bulan, hal ini dikarenakan alumni masih dapat mengingat proses pelatihan yang terjadi. Dibantu dengan teknik dokumentasi untuk mendukung data, didapatkan melalui media sosial dan arsip BLKI Balikpapan dan gambar ketika observasi.

Teknik Analisis Data menggunakan teknik dari (Miles Matthew et al., 2014; Sugiyono, 2016) yaitu dengan mengumpulkan data melalui teknik studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi lalu dicatat secara deskriptif sesuai dengan apa yang dilihat dan didengar ketika berada di lapangan. Selanjutnya, peneliti akan mereduksi data dengan mengelompokkannya menjadi data sangat penting, data kurang penting, dan data tidak penting. Ketika sudah dikelompokkan, peneliti akan menyajikan data yang sudah tersusun rapih seperti teks naratif yang berisikan informasi relevan dengan tujuan penelitian sehingga dapat dibaca dengan mudah. Dan yang terakhir, peneliti akan menarik kesimpulan untuk memudahkan pembaca mengetahui dan memahami penelitian secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di tahun 2023, UPTD BLKI Balikpapan membuka 11 workshop pelatihan dan 22 Program Kejuruan yang berisikan maksimal 16 peserta dalam satu kelasnya. Dan setiap program kejuruannya memiliki gelombang atau angkatan sesuai dengan frekuensi peminat dari program tersebut. Pelatihan di BLKI Balikpapan tidak dikenakan biaya mulai dari pendaftaran, seragam, fasilitas pendukung, hingga sertifikat yang diberikan diakhir pelatihan. Semua program di BLKI didukung oleh dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dan pembiayaan dari sumber.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Tata Usaha BLKI Balikpapan, diketahui bahwa program ini terbentuk karena Kota Balikpapan memiliki banyak usaha industri, salah satunya adalah industri pangan, dan seiring berjalannya waktu program ini memiliki banyak peminat dan semakin berkembang. Para peserta pelatihan diharapkan dapat kompeten dalam membuat produk roti dan kue yang berkualitas, menggunakan mesin dan alat bantu dengan acuan gambar teknik, alat ukur yang benar sesuai dengan prosedur langkah kerja, serta mengutamakan keselamatan kerja untuk diri sendiri dan lingkungannya.

Berdasarkan modul dari program pembuatan roti dan kue yang disahkan pada tahun 2019, program ini tidak memiliki jenjang sehingga disusun berdasarkan unit kompetensi yaitu, *Pertama*, menerapkan sistem dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Kedua*, mengikuti prosedur kerja menjaga praktik pengolahan yang baik (GMP). *Ketiga*, membersihkan dan sanitasi peralatan. *Keempat*, melakukan proses pengembangan akhir dan pemanggangan. *Kelima*, melakukan proses produksi roti.

Efektivitas Balai Latihan Kerja Industri Balikpapan

Analisis efektivitas pada Balai Latihan Kerja Industri, anda diuraikan dalam teori evaluasi empat tingkat (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), yang terdiri dari empat bagian di antaranya;

1. Reaksi.

Peserta pada suasana kelas saat pelatihan berlangsung, reaksi peserta pada kompetensi yang dimiliki instruktur pelatihan, reaksi peserta pada metode yang digunakan saat pelatihan, dan reaksi peserta pada fasilitas pendukung pelatihan. Berdasarkan hasil observasi peneliti ketika mengikuti workshop pembuatan roti dan kue, ditemukan bahwa suasana di dalam kelas sangat suportif, hal ini dapat dilihat dari instruktur dan peserta yang saling berdiskusi secara aktif dan saling memberikan feedback. Salah satu alumni menyampaikan bahwa sebagai orang awam dalam bidang memasak, ia mampu mengikuti kelas secara maksimal, hal ini dikarenakan peserta dan instruktur bekerjasama untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Seorang instruktur juga tidak dapat memberikan materi pelatihan jika tidak memiliki latar pendidikan yang sesuai. Instruktur program pembuatan roti dan kue sudah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) selama 7 bulan untuk menguasai kemampuan sebagai instruktur pelatihan, instruktur harus mendapat 2 sertifikasi yang menunjukkan bahwa sudah siap untuk memberikan pelatihan, sertifikasi tersebut diantaranya adalah metodologi

(cara mengajar) dan teknis (cara menangani peserta). Berdasarkan hal tersebut, peserta pelatihan menyatakan bahwa instruktur mampu menangani berbagai karakteristik peserta yang berbeda-beda dengan caranya sendiri. Instruktur juga mampu membangun komunikasi dengan peserta, bahkan beberapa alumni hingga selesai pelatihan masih menghubungi instruktur untuk berdiskusi, instruktur juga membantu peserta untuk membangun relasi yang dapat memudahkan peserta ketika sudah lulus pelatihan.

Reaksi peserta mengenai metode yang digunakan BLKI Balikpapan untuk menghasilkan pelatihan yang efektif juga perlu diketahui. Setiap program pelatihan memiliki durasi yang berbeda-beda, untuk program pembuatan roti dan kue memiliki durasi pelatihan selama 18 hari, dari hari Senin sampai Jumat, dimulai pada jam setengah 8 pagi sampai jam 4 sore. Dengan sistem pelatihan 2 hari pertama yang berisikan materi soft skill (dalam sesi ini diisi oleh perusahaan atau chef tamu) dan dilanjutkan dengan materi inti (praktik yang diisi oleh instruktur), setelah itu materi industri (yang juga diisi oleh perusahaan). Selanjutnya akan ditutup oleh uji kompetensi BLKI dan BNSP. Para alumni merasakan bahwa metode yang digunakan oleh BLKI Balikpapan sudah sangat baik, hal ini terlihat dari para peserta yang mampu bekerjasama dengan mengikuti kelas pelatihan.

Pelatihan dapat terlaksana dengan baik jika fasilitas yang diberikan dapat mendukung. Untuk memudahkan peserta dalam belajar program pembuatan roti dan kue menyediakan fasilitas seperti peralatan secara optimal. Mulai dari alat manual hingga yang menggunakan mesin. Peserta diajarkan secara langsung agar terbiasa dalam pengoperasiannya ketika berkerja. Sebelumnya peralatan dalam program ini masih terbatas, namun seiring berjalannya waktu BLKI mampu memenuhi standar pelatihan kerja. Alumni juga menyatakan bahwa BLKI Balikpapan memudahkan para pesertanya untuk membayangkan bagaimana ketika saat berkerja nantinya.

Berdasarkan 4 bagian yang dijabarkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa para alumni yang sebelumnya merupakan peserta pelatihan, memberikan reaksi yang positif kepada suasana kelas, kompetensi instruktur dalam memimpin pelatihan, metode yang digunakan, hingga fasilitas yang diberikan. Reaksi positif yang diberikan para alumni dibuktikan oleh keterampilan yang dimiliki mereka ketika sudah menyelesaikan pelatihan, dan hal tersebut didukung oleh kemampuan yang dikuasai instruktur dan pelayanan yang diberikan BLKI Balikpapan sudah sesuai konsep dari pelatihan.

Dalam Teori Evaluasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) pada tahapan reaksi, dijelaskan bahwa aspek seperti keterlibatan, kepuasan, persepsi peserta terhadap pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk melihat seberapa baik peserta merespon program pelatihan (Mahmoodi et al., 2019). Hal ini juga sesuai dengan Teori Harapan, Vroom dalam (Lokman, 2022), yang menyebutkan bahwa motivasi yang dimiliki seseorang akan dipengaruhi oleh harapannya yaitu menghasilkan kinerja yang baik, dan akan mendapatkan hasil yang diinginkan sebelumnya, lalu hasil tersebut akan memiliki nilai untuk dirinya.

Berdasarkan kedua hal tersebut dan hasil dari penelitian, disimpulkan bahwa peserta pelatihan sebagai individu memiliki keinginan sebelum mendaftar program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka, dan memiliki harapan yang tinggi yaitu ketika lulus pelatihan akan meningkatkan kinerja mereka dalam bidang tersebut, sehingga mereka sudah terampil dan dapat berkerja atau berwirausaha di bidang pangan khususnya roti dan kue seperti yang dijelaskan oleh para alumni sesuai dengan harapan mereka sebelumnya, semua materi dan sertifikasi yang didapatkan memberikan nilai untuk keterampilan dan

usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa alumni sebagai peserta pelatihan yang sudah lulus memberikan respon atau reaksi yang positif pada pelatihan kerja program pembuatan roti dan kue di BLKI Balikpapan. Ditemukan bahwa BLKI Balikpapan juga sangat efektif dalam menghasilkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya dilihat melalui persentase kepuasan 6 dari 7 alumni yang menyatakan 90% BLKI Balikpapan sudah maksimal sebagai lembaga pelatihan.

2. Pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian, pembelajaran yang terjadi ketika pelatihan dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang nyata, sesi pelatihan yang dimulai secara teoritis melalui penjelasan soft skill dan materi kewirausahaan oleh instruktur atau chef tamu, sehingga peserta dapat memahami materi atau teknik secara mendasar. Dilanjutkan dengan pemberian materi secara praktik oleh instruktur atau chef tamu yang berpengalaman. Ketika praktik dilakukan, instruktur akan menjelaskannya dengan bahasa yang mudah dipahami sehingga peserta dapat mudah untuk mengikuti setiap tahap tanpa merasa kesulitan. Para alumni menyatakan bahwa penjelasan yang diberikan instruktur sudah jelas sehingga bisa dipraktikkan kembali ketika mereka dirumah.

Materi dasar untuk usaha di bidang roti dan kue juga diberikan, seperti K3, sanitasi, GMP, bagaimana memilih bahan, bagaimana proses produksi, dan sebagainya. Selain itu, pengoperasian alat dilakukan secara praktis, kemampuan yang diperoleh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan diri mereka ketika masuk ke dunia kerja. Gabungan antara teori dan praktik ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta, hal ini ditunjukkan dari peserta yang secara mudah memahami dan mempraktikkan kembali dengan sendirinya tanpa dibantu instruktur. Evaluasi yang dilakukan oleh instruktur mampu menjadi pedoman peserta ketika menghadapi situasi nyata ketika berkerja.

Pembelajaran yang dipersiapkan secara nyata sesuai dengan yang terjadi di dunia kerja walaupun dalam jangka waktu yang singkat namun pelatihan kerja ini memberikan dasar untuk pembuatan roti dan kue yang lengkap bagi pemula atau seseorang yang ingin meningkatkan kemampuannya yang sebelumnya hanya sebuah hobi dan dapat melatih peserta seperti ketika berada di bawah tekanan waktu hingga kemampuan bekerja dalam tim. Teori Evaluasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) menyatakan bahwa belajar menjadi salah satu cara untuk mengubah dan memperbaiki sikap, memperluas wawasan, dan menambah kemampuan seseorang ketika menyelesaikan pelatihan. Pelatihan merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan jangka panjang untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Pelatihan yang efektif tidak hanya berlangsung dalam singkat, namun perlu dirancang dengan tujuan jelas yang mencakup berbagai aspek kemampuan serta perilaku peserta. Sebagaimana dinyatakan oleh Kurniawan, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mereka mampu mencapai keefektifan yang diharapkan dalam organisasi (Kurniawan, 2012). Dalam konteks ini, pengembangan SDM harus dimasukkan sebagai bagian integral dari strategi organisasi untuk mengoptimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan bersama (Hasibuan & Aisyah, 2023).

Berdasarkan kedua hal tersebut dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan sudah secara menyeluruh mulai dari teori yang mendasar untuk memperluas wawasan peserta seperti para alumni yang menyatakan bahwa baru mengetahui proses produksi yang

sesuai standar ketika mengikuti pelatihan hingga praktik secara nyata, setiap peserta juga diberikan kesempatan yang sama untuk berlatih, dan hasil dari pelatihan yang singkat ini memiliki dampak jangka panjang pada perkembangan kemampuan mereka sehingga dapat menjadi tenaga kerja atau pengusaha di bidang roti dan kue seperti yang dialami oleh para alumni. Dari hal tersebut ditemukan bahwa persentase kepuasan yang diberikan 5 dari 7 orang alumni yaitu 90% pembelajaran yang diberikan BLKI Balikpapan sebagai lembaga pelatihan sudah sangat efektif dalam pelayanan yang diberikan, sehingga peserta mampu menerima pembelajaran dengan maksimal.

3. Tingkah laku

Berdasarkan hasil penelitian, perubahan tingkah laku terbukti terjadi pada sebagian peserta pelatihan, para alumni beranggapan bahwa mereka merasakan perubahan dalam diri mereka, seperti lebih cepat tanggap dalam berkerja kelompok dan ketika berkerja secara nyata sudah terbiasa, disiplin dalam time management atau ketika mengikuti prosedur dapur, bahkan berani mencoba hal baru dari yang sebelumnya belum pernah mengoperasikan suatu alat, ketika pelatihan peserta dibiasakan untuk mengoperasikan alat tersebut, hal ini dilihat oleh peneliti ketika melakukan observasi, instruktur memberikan arahan kepada setiap peserta untuk memegang kendali disatu alat, dan bergantian. Selain tingkah laku atau sikap peserta yang mengalami perubahan menjadi lebih baik, peserta juga menerima perubahan dalam wawasan mengenai usaha roti dan kue, ketika belum mengikuti pelatihan ini, mereka hanya mengetahui hal-hal yang sangat dasar dalam proses produksi, namun ketika menyelesaikan pelatihan mereka mengetahui bahwa banyak aspek yang diperlukan ketika proses produksi.

Dalam konteks pelatihan, perhatian instruktur terhadap karakter peserta merupakan aspek krusial dalam mengenali perubahan tingkah laku mereka. Penyadaran instruktur terhadap karakter individu peserta membantu mereka untuk memberikan bimbingan yang lebih sesuai dan relevan. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa pendidikan karakter berfokus pada peningkatan kemampuan interpersonal dan intrapersonal peserta (Mesenu, 2022; Suwanda et al., 2023). Pemahaman terhadap karakter individu mempermudah instruktur dalam mengadaptasi metode pembelajaran dan memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan oleh setiap peserta, terutama bagi mereka yang merasa sungkan untuk berkomunikasi.

Selain itu, pengembangan karakter peserta selama proses pelatihan perlu dilakukan dengan pendekatan yang sesuai dengan konteks kehidupan masing-masing individu. Ini penting, karena setiap peserta memiliki latar belakang dan karakteristik yang berbeda yang dapat mempengaruhi keterampilan yang mereka kembangkan (Salsabilla et al., 2022). Individu yang mampu beradaptasi dengan lingkungan pelatihan akan lebih mungkin untuk menerima dan menginternalisasi keterampilan baru, sebagaimana dijelaskan oleh Lickona yang menyatakan bahwa pendidikan karakter harus mendorong kebaikan dan tanggung jawab (Suwanda et al., 2023). Perubahan tingkah laku peserta juga berhubungan erat dengan keterampilan yang mereka miliki. Keterampilan tidak selalu terlahir dengan individu, tetapi bisa ditingkatkan melalui proses belajar dan latihan yang konsisten (Masnur, 2017). Proses pembelajaran yang terstruktur dan berkesinambungan akan menciptakan kesempatan bagi peserta untuk mengasah dan mengembangkan keterampilan mereka, seiring dengan penumbuhannya dalam hal karakter. Dalam hal ini, kemampuan untuk mengenali dan menyesuaikan diri dengan situasi baru menjadi sangat berharga bagi

setiap individu untuk berkembang (Safitri et al., 2022). Hal ini dibagi menjadi dua di antaranya koordinasi diskriminasi yaitu kemampuan individu dalam membedakan berbagai tingkah laku saat berlatih dan koordinasi integrasi yaitu kemampuan individu menggabungkan tingkah laku yang dimiliki dengan yang diperoleh ketika pelatihan sehingga dapat menciptakan keterampilan yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek tingkah laku memiliki keterkaitan, alumni mampu mengaplikasikan keterampilannya yang didapatkan ketika pelatihan pada saat berkerja dan sebagian mengalami perubahan tingkah laku menjadi lebih baik, 3 dari 7 orang alumni memberikan persentase terhadap kepuasan pelatihan dalam tahapan ini adalah 80%, hal ini bukti bahwa BLKI sudah cukup memberikan keefektifan bagi pesertanya untuk membedakan dan menggabungkan tingkah lakunya ketika pelatihan dengan berkerja sehingga kinerjanya akan meningkat secara keseluruhan.

4. Hasil

Penelitian ini menemukan bahwa para alumni berhasil memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapatkan selama pelatihan untuk meningkatkan value diri mereka di industri pangan khususnya roti dan kue dan mengalami peningkatan karir. Alumni sudah mengalami dampak dari pelatihan kerja oleh BLKI Balikpapan yaitu dengan berwirausaha sekaligus membuka lapangan pekerjaan hal ini tidak hanya menguntungkan untuk dirinya secara pribadi namun juga memberikan kesempatan kepada orang lain sehingga membantu pertumbuhan sektor ekonomi di Kota Balikpapan. Dengan adanya peningkatan karir yang signifikan, BLKI Balikpapan tidak hanya memberikan keterampilan secara teknis, namun juga mempersiapkan secara luar dan dalam diri peserta untuk menjadi tenaga kerja terampil dan mampu bersaing, hal ini menjadi dampak atau hasil yang positif secara berkelanjutan bagi pengembangan industri pangan di Kota Balikpapan.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa peningkatan produktivitas yang dialami BLKI Balikpapan dilihat dari peserta yang terampil dan efisien, tetapi beberapa kali terjadi kendala yaitu kurangnya peserta pelatihan laki-laki yang mampu berkerja di lokasi atau site, hal ini sesuai dengan permintaan dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja laki-laki untuk berkerja di bidang pastry untuk lokasi yang jauh, ataupun untuk pengoperasian alat yang cukup besar bagi perempuan, sehingga tenaga kerja laki-laki didapur juga dibutuhkan. BLKI juga memiliki peningkatan produktivitas lainnya yaitu kemitraan dengan beberapa Hotel yang berada di Kota Balikpapan untuk mengalokasikan pesertanya sebagai pemegang ketika sudah lulus. BLKI Balikpapan selalu berusaha meningkatkan kualitasnya salah satunya dengan memiliki kemitraan dengan perusahaan, untuk program pembuatan roti dan kue, kemitraan ini sangat dijaga oleh BLKI Balikpapan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelatihan, relasi ini berbentuk penawaran berkerja atau magang, hingga materi pelatihan yang diberikan langsung oleh pihak perusahaan melalui kelas tamu. BLKI Balikpapan sudah berkerja sama atau bermitra secara aktif dengan beberapa perusahaan yang berada di bidang hospitality dan UMKM di Kota Balikpapan, perusahaan atau UMKM di bawah ini selalu bermitra dengan program pembuatan roti dan kue dari tahun ke tahun, peneliti mengambil data ini dari tahun 2022 hingga tahun 2023, peneliti juga mendapatkan informasi bahwa di tahun 2024 akan ada UMKM tambahan yang bermitra, namun perusahaan atau UMKM di bawah ini masih bermitra dengan BLKI, seperti di antaranya:

Tabel 1. Daftar Perusahaan yang Bermitra Periode Tahun 2022-2023

NO	Nama Perusahaan Dan UMKM	2022	2023
1.	PT. <i>Swiss-Belhotel International</i> Indonesia (Hotel SwissBel Balikpapan)	√	√
2.	<i>Milestone Pacific Hotel Group</i> (Hotel Maxone Balikpapan)	√	√
3.	<i>PAM Group</i> (Hotel Astara Balikpapan)	√	√
4.	PT. <i>Metropolitan Golde Management (MGM)</i> <i>Horison Hotels Group</i> (Hotel Horison Ultima Bandara Balikpapan)	√	√
5.	Roti Gembong Balikpapan	√	√

Sumber: Divisi Pemberdayaan dan Pemasaran BLKI Balikpapan

Beberapa perusahaan memprioritaskan BLKI ketika mencari tenaga kerja, hal ini dikarenakan BLKI memiliki hubungan kemitraan yang kuat dengan perusahaan atau UMKM, dengan melihat daftar perusahaan dan UMKM yang masih berkelanjutan dengan memperpanjang Memorandum of Understanding (MoU) atau nota kesepahaman dari tahun ke tahun dalam kemitraan, bahkan mengalami peningkatan dengan adanya UMKM baru yang akan bermitra, hal ini tentu saja menunjukkan bahwa BLKI Balikpapan mampu menjaga kestabilan kualitasnya dan berusaha selalu meningkatkan hubungan baik dengan pihak luar sebagai lembaga pelatihan kerja sehingga penyerapan tenaga kerja lebih efektif. Selain itu BLKI Balikpapan juga secara aktif melakukan monitoring dengan mitra, dan melakukan penyamaan persepsi sesuai kebutuhan perusahaan atau UMKM yang bermitra.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) yaitu hal di luar finansial seperti semangat kerja, dan kualitas kehidupan kerja semakin meningkat dapat terealisasikan agar hasil yang sebenarnya diinginkan dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan teori efektivitas yang menyatakan bahwa efektivitas memiliki dua konsep yang berkaitan yaitu pendekatan sistem yang menjadikan sebuah perusahaan sebagai salah satu unsur utama yang memiliki hubungan satu sama lain baik dengan struktur, proses, ataupun elemen lain di dalamnya untuk mencapai tujuan dan pendekatan tujuan yang menjadikan besarnya efektivitas sebuah perusahaan sebagai alat ukur dari tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Nurhayati & Atmaja, 2021).

Pada kesimpulannya, BLKI Balikpapan sebagai lembaga penyelenggara pelatihan kerja sebagai unsur utama yang memiliki hubungan dengan banyaknya elemen di dalamnya untuk mencapai tujuan yaitu tenaga kerja yang terampil. Selanjutnya ketika diketahui efektivitas yang diberikan BLKI Balikpapan seperti banyak melahirkan tenaga kerja terampil seperti yang disebutkan sebelumnya, kita dapat mengetahui bahwa hal tersebut dapat tercipta karena tujuan awal yang sebenarnya sudah ditetapkan. Persentase yang diberikan oleh 5 dari 7 orang alumni yaitu 80% menyatakan bahwa BLKI Balikpapan sudah cukup efektif dalam tahapan ini, melihat masih terdapat kendala di dalamnya.

Sertifikasi BNSP

Uji Kompetensi yang diadakan oleh BLKI Balikpapan memiliki dua tahapan, di antaranya uji kompetensi yang diadakan oleh BLKI dan selanjutnya uji kompetensi yang diadakan oleh BNSP. Hal ini dilakukan untuk mengetahui terlebih dahulu kemampuan setiap peserta apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ditargetkan oleh BLKI Balikpapan dalam mengkategorikan keterampilan peserta. Sertifikat BLKI tentu saja berbeda dengan sertifikat BNSP, ketika peserta sudah berhasil lulus sesuai standar kompetensi BLKI, maka peserta dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu uji kompetensi untuk sertifikasi BNSP yang memiliki standar nasional. Terdapat perbedaan lain, di antaranya penguji yang memantau uji kompetensi, untuk uji kompetensi oleh BLKI dipantau oleh Instruktur sebagai instruktur, untuk uji kompetensi oleh BNSP akan dipantau oleh assessor (penilai) yang didatangkan dari luar kota seperti dari BLK Samarinda atau dari kota lain. Hal ini dilakukan agar setiap peserta memiliki kesempatan yang sama dalam penilaian nantinya karena assessor yang didatangkan belum mengenali kemampuan peserta sama sekali.

Mengenai tahapannya, pelaksanaan uji kompetensi akan dilakukan selama 2 hari, dalam 1 kelas berisi 16 peserta, akan dibagi menjadi 2 kelompok, sehingga 1 kelompok memiliki 8 anggota. Lalu dalam 1 kelompok berisi 8 anggota akan dibagi lagi menjadi 2 kelompok, sehingga 1 kelompok berisikan 4 anggota. 1 kelompok akan melaksanakan ujian praktik dan 1 kelompok lainnya melaksanakan ujian teori, 2 kelompok tersebut akan bertukar. Ketika ujian praktik dan teori sudah dilaksanakan, selanjutnya akan dilaksanakan ujian packing produk secara individu, assessor akan memperhatikan mulai dari kebersihan, keindahan, dan kecepatan peserta dalam tahapan tersebut lalu makanan tersebut akan dicoba sehingga nantinya assessor dapat menentukan lalu memberikan nilai serta kelulusan peserta dan akan diberikan evaluasi selama uji kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian alumni tidak merasa kesulitan ketika uji kompetensi BNSP, hal ini dikarenakan Instruktur sudah mempersiapkan secara matang kemampuan peserta selama pelatihan, dan mereka merasa bahwa materi yang diujikan tidak jauh berbeda dari materi sehari-hari ketika pelatihan. Hal ini dapat dikatakan efektif untuk meminimalisir ketidaklulusan peserta dalam sertifikasi BNSP, kecuali peserta tersebut absen tidak mengikuti ujian, karena uji kompetensi tidak bisa diulang. Melalui proses sertifikasi yang diberikan oleh BLKI dan BNSP, dapat disimpulkan bahwa semua tahapan yang sudah terlaksana sesuai dengan Visi Misi yang dimiliki oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yaitu lembaga independen dalam bidang profesi tenaga kerja di dalam atau luar negeri, dan kemampuan untuk mengembangkan sertifikasi kompetensi yang terpercaya dan secara internasional dapat membangun kerja sama dalam sertifikasi kompetensi. BLKI Balikpapan sebagai lembaga pelatihan kerja sudah secara objektif menciptakan tenaga kerja yang mampu bersaing di pasar kerja, khususnya dalam penelitian ini yaitu industri pangan pembuatan roti dan kue, melalui uji kompetensi oleh BNSP secara nasional.

Dari hasil penelitian tersebut sesuai dengan dasar hukum yang dimiliki oleh BNSP pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 18 (1) tentang Ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja baik yang diselenggarakan pemerintah, swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Searah dengan teori yang menyatakan bahwa manusia sebagai aset yang berharga untuk menghasilkan keuntungan ekonomi, karena memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan adalah hal yang penting untuk berinvestasi dalam sumber daya manusia (Becker, 1964).

Kedua pernyataan tersebut memiliki kesesuaian dengan hasil yang didapatkan ketika penelitian, keterampilan yang dimiliki alumni ketika lulus pelatihan dan menerima sertifikasi BLKI dan BNSP tentu saja sudah diakui secara nasional sebagai profesi pembuat roti dan kue, hal ini menjadi sebuah investasi dalam bidang perekonomian khususnya industri pangan. Pendapatan masyarakat juga terbantu melalui para alumni yang membuka usaha, karena secara tidak langsung ia membuka lapangan pekerjaan. Sertifikasi BNSP yang diberikan kepada peserta sebagai penentu bahwa keterampilan yang dimiliki ketika mengikuti pelatihan kerja dapat mempengaruhi nilai untuk bersaing di pasar tenaga kerja seperti beberapa alumni yang sudah berkerja di site ataupun di sebuah hotel.

SIMPULAN DAN SARAN

Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Balikpapan telah menunjukkan keefektifan dalam memproduksi tenaga kerja di industri pangan khususnya roti dan kue, keefektifan ini ditunjukkan oleh tahapan pembelajaran, 6 dari 7 alumni memberikan persentase kepuasan dalam tahapan ini sebanyak 90%, karena peserta sudah dipersiapkan secara matang melalui materi teori dan praktik yang seimbang serta pelayanan yang berkualitas. Adapun tahapan reaksi menunjukkan bahwa para peserta pelatihan merasa nyaman karena lingkungan yang positif. Tahapan ini juga menunjukkan bahwa 90% BLKI Balikpapan efektif dilihat dari persentase kepuasan alumni terhadap tahapan ini melalui 5 dari 7 orang alumni.

Tingkah laku dapat mengubah beberapa sifat peserta, namun masih ada peserta yang tidak merasakan perubahan tersebut dan hanya merasakan perubahan dalam wawasannya saja. Untuk tahapan ini 3 dari 7 alumni menyatakan persentase kepuasan sebanyak 80%. Tahapan hasil seperti peningkatan karir peserta dan hubungan aktif antara BLKI dengan pihak luar sebagai mitra yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas BLKI Balikpapan didukung oleh instruktur dan peserta yang saling bekerjasama, namun masih terdapat sedikit kendala dalam kurangnya peminat dari kalangan laki-laki, sedangkan hal tersebut banyak dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan ini sendiri diberikan 80% kepuasan oleh 5 dari 7 alumni. Proses Sertifikasi BNSP dilaksanakan dengan mengutamakan kenyamanan peserta, dan hanya fokus pada tingkat kelulusan yang tinggi, hal ini menjadi faktor penentu keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. BLKI Kota Balikpapan menjadi contoh untuk BLKI lainnya agar dapat lebih aktif dalam pelatihan kerja, sehingga masyarakat diseluruh daerah yang membutuhkan pekerjaan mampu meningkatkan dirinya dalam bidang yang diminatinya, sehingga mampu mengurangi permasalahan sosial seperti pengangguran.

Berdasarkan temuan selama penelitian, peneliti merekomendasikan kepada BLKI Balikpapan untuk menambahkan materi pembelajaran mengenai soft skill, sehingga tidak hanya meningkatkan wawasan secara teknis, namun mampu memperkuat pribadi seseorang untuk menjadi tenaga kerja yang berkepribadian positif. Selain itu, BLKI Balikpapan bisa bersosialisasi secara lebih terhadap masyarakat atau fresh graduate laki-laki mengenai prospek dari profesi pembuatan roti dan kue ini sangat dibutuhkan di lokasi (site). Sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja yang aktif, BLKI Kota Balikpapan dapat mengadakan diskusi terbuka dengan BLK di daerah lain yang mengalami kendala, sehingga dapat berbagi solusi sehingga BLKI di daerah lain juga menunjukkan keefektifan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (n.d.). Visi dan Misi BNSP. <https://bnsf.go.id/detail/106>
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2018a). Tentang BNSP.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2018b). Tentang BNSP.
- Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan. (2023). Berita Resmi Statistik: Perkembangan Tenaga Kerja Kota Balikpapan Agustus 2022.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Vol. 3). University of Chicago Press Chicago.
- Bonnario, M., Madiistriyatno, H., & Zulfikar, A. (2021). Human Resource Training and Planning for Work Productivity of Employees Ministry of Coordinating Ministry of Human Development and Culture. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 1(9), 961–969. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v1i9.205>
- Darwis, R. S., Miranti, Y. S., Saffana, S. R., & Yuandina, S. (2022). KEWIRAUSAHAAN SOSIAL DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(2), 135. <https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.37495>
- Firman, A. A. (2021). Pemberdayaan Masyarakat di Desa Berbasis Komunitas: Review Literatur. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 132–146. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.196>
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Ibrahim, S. (2023, May 10). BLK Pser Latih 64 Orang, Mulai Belajar dari Pembuatan Roti Hingga Pengelasan. *TribunKaltim*.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 34–31. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i1.41>
- Lestari, A., Frinaldi, A., & Wahyuni, Y. S. (2024). Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Melalui Inovasi Pendidikan. *Menara Ilmu*, 18(1). <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5267>
- Mahmoodi, M., Rashtchi, M., & Abbasian, G.-R. (2019). Evaluation of in-service teacher training program in iran: Focus on the Kirkpatrick model. *Education and Self Development*, 14(4), 20–38.
- Masnur, M. (2017). Pengaruh SSP Tematik Terhadap Peningkatkan Karakter Kejujuran Dan Disiplin Peserta Didik Kelas I SD. *Jurnal Prima Edukasia*, 5(1), 79–90. <https://doi.org/10.21831/jpe.v5i1.7745>
- Mesenu, M. (2022). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Sma Negeri Siwalima Ambon Tahun

- Pelajaran 2020/2021. *Journal of Social Research*, 1(10), 1098–1109. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i10.229>
- Miles Matthew, B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Nasution, A., & Irham, M. (2024). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja:(Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidempuan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 262–270.
- Nitimanta, N. M., Fauzia, N. P. S., & Azijah, D. N. (2023). Analisis Strategi Pemerintah Desa Pancakarya dalam Keterlambatannya Menuju Konsep Smart Village. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 1(4), 238–243. <https://doi.org/10.57096/lentera.v1i4.43>
- Noor, H. R. Z. Z. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif: petunjuk praktis untuk penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi: tahun 2015*. Deepublish.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24–30.
- NURWULAN, R. L. (2022). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) BIDANG LINGKUNGAN. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 4(I), 1–20. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v4i1.5218>
- Priyono, P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Chandra).
- Safitri, A., Wulandari, D., & Herlambang, Y. T. (2022). Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila: Sebuah Orientasi Baru Pendidikan Dalam Meningkatkan Karakter Siswa Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7076–7086. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3274>
- Salsabilla, M., -, N. I. P. C., & Putri, N. A. (2022). Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Akhlak Pada Siswa Sekolah Dasar Di Era Revolusi Industri 4.0. *Al Qodiri Jurnal Pendidikan Sosial Dan Keagamaan*, 20(1), 82–96. <https://doi.org/10.53515/qodiri.2022.20.1.82-96>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Maryani, M., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 88–104.
- Suwanda, N. A., Ulfa, S. W., & Adlini, M. N. (2023). Pengembangan Media Pembelajaran Komik Digital Biologi Berbasis Pendidikan Karakter Pada Materi Sistem Ekskresi Untuk Peserta Didik Kelas XI SMA. *Jupeis Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(4), 79–91. <https://doi.org/10.57218/jupeis.vol2.iss4.839>