

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan ketenagakerjaan dan kesenjangan kompetensi tenaga kerja telah menjadi isu strategis dalam agenda pembangunan global. *International Labour Organization* (ILO) menegaskan bahwa globalisasi, perubahan dinamika kerja, serta akselerasi otomasi dan kecerdasan buatan telah memicu kebutuhan mendesak akan tenaga kerja yang terampil dan adaptif. Laporan *World Employment and Social Outlook* ILO tahun 2024 mencatat bahwa tingkat pengangguran global masih berada pada titik yang mengkhawatirkan, dengan ratusan juta posisi kerja yang belum terisi secara global (Organization, 2024). Yang lebih mengkhawatirkan, data *ManpowerGroup Global Talent Survey 2023* mengungkap bahwa mayoritas pemberi kerja di seluruh dunia kesulitan menemukan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan industri. Sebuah proporsi yang meningkat jauh lebih tinggi dibandingkan satu dekade sebelumnya. Kesenjangan keterampilan ini dinilai semakin kritis dalam konteks transisi digital, di mana teknologi informasi dan kreativitas berbasis digital menjadi kompetensi utama yang dipersyaratkan oleh hampir seluruh sektor industri modern (OECD & Organization, 2024).

Merespons tantangan tersebut, *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) atau pendidikan dan pelatihan kejuruan diakui secara internasional sebagai instrumen utama dalam menjembatani kesenjangan antara pasar kerja dan kompetensi angkatan kerja. Laporan bersama UNESCO, World Bank, dan ILO yang diluncurkan pada Juli 2023 menegaskan bahwa sistem TVET

di banyak negara berpenghasilan rendah dan menengah belum mampu menyelaraskan keterampilan yang dihasilkan dengan kebutuhan pasar kerja yang sesungguhnya (UNESCO et al., 2023). Laporan tersebut menekankan urgensi reformasi menyeluruh dalam sistem pelatihan vokasional agar dapat merespons secara adaptif terhadap permintaan industri yang terus berubah. Kerangka normatif ILO, khususnya *Human Resources Development Convention* No. 142 Tahun 1975 dan *Human Resources Development Recommendation* No. 195 Tahun 2004, mengamanatkan agar setiap negara mengembangkan kebijakan pelatihan kejuruan yang terintegrasi dengan sistem ketenagakerjaan demi menjamin employabilitas warganya secara berkelanjutan (OECD & Organization, 2024). Dalam perspektif ini, efektivitas lembaga pelatihan kerja pemerintah menjadi variabel kunci yang menentukan keberhasilan negara dalam mencetak tenaga kerja berkompeten yang mampu bersaing di pasar kerja global maupun lokal.

Indonesia juga dihadapkan pada permasalahan ketenagakerjaan yang bersifat kompleks. Data Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 mencatat total angkatan kerja Indonesia mencapai 152,11 juta jiwa dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen atau setara 7,47 juta jiwa yang tidak terserap pasar kerja. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional menunjukkan tren penurunan dibandingkan periode sebelumnya, tantangan struktural dalam hal kualitas dan kompetensi tenaga kerja tetap menjadi persoalan mendasar. Data BPS juga mengungkapkan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja Indonesia masih terserap di sektor informal, yang mencerminkan rendahnya kualifikasi formal dan kompetensi

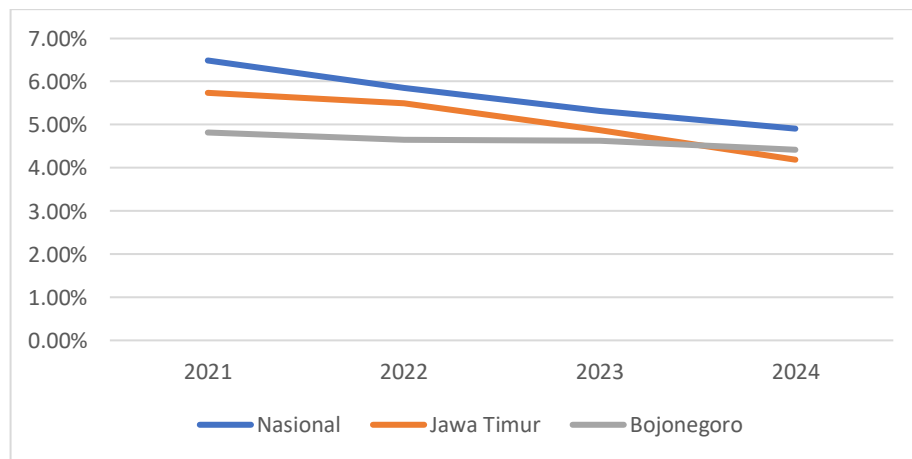
terstandar yang dimiliki sebagian besar angkatan kerja nasional (Statistik, 2024). Kondisi ini memperkuat argumen bahwa intervensi pelatihan kerja berbasis kompetensi yang efektif merupakan keniscayaan kebijakan jika Indonesia ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara signifikan (Kemnaker, 2022).

Pemerintah Indonesia telah merespons tantangan ini melalui berbagai kebijakan pengembangan sumber daya manusia, salah satunya melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) yang tersebar di berbagai daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, BLK diposisikan sebagai institusi publik yang bertanggung jawab dalam mencetak tenaga kerja terlatih dan bersertifikat kompetensi yang siap memasuki pasar kerja. Kementerian Ketenagakerjaan terus memperluas jangkauan BLK, termasuk melalui pendirian BLK Komunitas (BLKK) sejak tahun 2021 sebagai langkah konkret memperluas akses masyarakat terhadap pelatihan (Kemnaker, 2022). Program pelatihan yang diselenggarakan BLK mencakup berbagai kejuruan berbasis kompetensi, mulai dari manufaktur, konstruksi, perhotelan, hingga teknologi informasi dan Desainer Grafis Muda yang semakin relevan dalam era transformasi digital (Salsabila & Hertati, 2022).

Provinsi Jawa Timur mencatat tren penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang konsisten selama empat tahun terakhir. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis pada 5 November 2024, TPT Jawa Timur

pada Agustus 2024 berada pada angka 4,19 persen atau setara 1,02 juta jiwa, turun 0,69 poin persentase dibandingkan Agustus 2023 yang mencatat 4,88 persen (BPS, 2024). Penurunan ini melampaui penurunan rata-rata nasional yang hanya 0,41 poin pada periode yang sama (Pemprov Jawa Timur, 2024). Tren historis lengkap perbandingan tiga wilayah tersaji pada bagan berikut.

Gambar 1. Tren TPT Nasional, Jawa Timur, dan Kabupaten Bojonegoro, Agustus 2021–2024.



Sumber: BPS Jawa Timur, Sakernas Agustus 2021–2024; BPS Kabupaten Bojonegoro (diolah peneliti).

Kabupaten Bojonegoro masih menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang lebih berat dibandingkan rata-rata provinsi. Data BPS mencatat TPT Kabupaten Bojonegoro pada Agustus 2024 sebesar 4,42 persen masih di atas rata-rata Jawa Timur (4,19 persen) dengan jumlah pengangguran terbuka mencapai 34.785 jiwa, turun 1.626 jiwa dibandingkan Agustus 2023 yang mencatat 36.411 jiwa (Bojonegoro, 2023; Istana, 2024). Tabel berikut menyajikan ringkasan indikator ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro secara komprehensif.

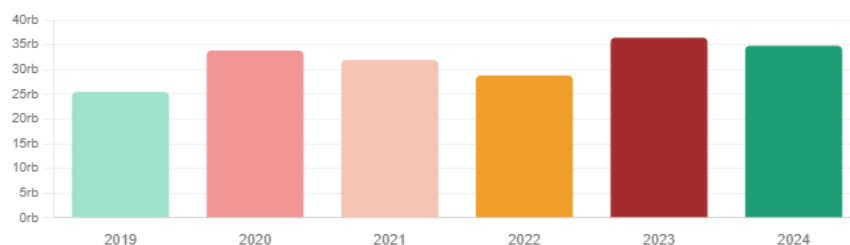
Tabel 1. Indikator Ketenagakerjaan Utama Kabupaten Bojonegoro, Agustus 2024

Indikator	Angka	Keterangan
TPT Bojonegoro 2024	4,42%	Di atas Jatim (4,19%)
Jumlah pengangguran 2024	34.785 jiwa	Turun 1.626 dari 2023
Angkatan kerja 2023	786.549 jiwa	Naik 52.896 dari 2022
TPAK 2024	73,86%	Meningkat dari tahun lalu

Sumber: BPS Kabupaten Bojonegoro, Profil Ketenagakerjaan 2023; Bojonegorokab.go.id (2024–2025) (diolah)

Data diatas, mengungkap angkatan kerja meningkat signifikan dari 689.890 jiwa (2019) menjadi 786.549 jiwa (2023) atau bertambah 96.659 jiwa, jumlah pengangguran terbuka justru ikut melonjak dari 25.435 jiwa (2019) menjadi 36.411 jiwa (2023) baru kemudian turun ke 34.785 jiwa pada 2024 (Damarinfo, 2024; Istana, 2024). Kondisi ini menegaskan bahwa permasalahan bukan semata kurangnya lapangan kerja, melainkan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan industri. Pergerakan historis jumlah pengangguran Bojonegoro selengkapnya tersaji pada gambar berikut.

Gambar 2. Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten Bojonegoro Tahun 2019–2024 (jiwa).



Sumber: BPS Kabupaten Bojonegoro, Sakernas 2019–2024 (diolah)

Kondisi tersebut semakin dipertegas oleh struktur ketenagakerjaan yang timpang. Berdasarkan data BPS Kabupaten Bojonegoro Agustus 2024, sebesar 69 persen pekerja masih terserap di sektor informal jauh di atas rata-rata Jawa Timur (61,49 persen) maupun nasional (57,95 persen) (BPS Jawa Timur, 2024; BPS Kabupaten Bojonegoro, 2025). Bapak Syawaluddin Siregar, S.E., M.Si. sebagai Kepala BPS Kabupaten Bojonegoro menegaskan bahwa dominasi sektor informal menjadi "tantangan utama" karena sebagian besar pekerja berada pada sektor yang "fluktuatif orang bisa bekerja atau tidak dengan waktu yang cukup singkat" (Bojonegorokab.go.id, 2025). Sektor formal Bojonegoro (31 persen) bahkan jauh di bawah rata-rata nasional (42,05 persen). Perbandingan struktur sektor pekerja lintas wilayah tersaji pada Tabel berikut.

Tabel 2. Perbandingan Struktur Sektor Pekerja Bojonegoro, Jawa Timur, dan Nasional, Agustus 2024

Wilayah	Sektor Informal (%)	Sektor Formal (%)
Kabupaten Bojonegoro	69,00%	31,00%
Provinsi Jawa Timur	61,49%	38,51%
Nasional	57,95%	42,05%

Sumber: BPS RI, Sakernas Agustus 2024; BPS Jawa Timur, 2024; Bojonegorokab.go.id (2025)

Berdasarkan keseluruhan data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Bojonegoro menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang bersifat struktural dan multidimensional. TPT yang masih di atas rata-rata Jawa Timur, dominasi sektor informal yang sangat tinggi (69 persen), pertumbuhan angkatan kerja yang tidak diikuti penyerapan optimal, serta rendahnya kualitas

kompetensi tenaga kerja lokal (BPS Bojonegoro, 2024). Kondisi inilah yang menempatkan UPT BLK Kabupaten Bojonegoro sebagai institusi yang strategis dalam konteks pembangunan sumber daya manusia daerah (Dadiyanoor et al., 2024; Salsabila & Hertati, 2022).

UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bojonegoro mengembangkan peran yang strategis sebagai satu-satunya lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah yang bertugas meningkatkan kompetensi angkatan kerja lokal. Keberadaan BLK ini memiliki landasan hukum yang kuat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang menempatkan BLK sebagai institusi publik yang bertanggung jawab mencetak tenaga kerja terlatih dan bersertifikat kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja (Makhmudah, 2021).

UPT BLK Kabupaten Bojonegoro menyelenggarakan 10 kejuruan dengan total 18 program pelatihan. Data tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3. Program Kompetensi Keahlian UPT BLK Kabupaten Bojonegoro

NO	KEJURUAN	PROGRAM PELATIHAN
1.	Otomotif	Servis Sepeda Motor injeksi Pemeliharaan Kendaraan Ringan Injeksi
2.	Manufaktur	Mesin Bubut Drafter CAD
3.	Teknik Las	Las FCAW Las SMAW
4.	TIK	Practical Office Advance Desainer Grafis Muda
5.	Pertambangan	Operator Forklift
6.	Processing	Pembuatan Roti dan Kue
7.	Fashion	Perancangan Desain Busana Menjahit Pakaian
8.	Listrik	Instalasi Listrik Bangunan Sederhana PLTS Offgrid
9.	Tata Kecantikan	Merias Wajah Penata Rambut Junior
10.	Bisnis Manajemen	Pengelola Administrasi Perkantoran Digital Marketing

Sumber: UPT BLK Kabupaten Bojonegoro, 2025

Di antara seluruh program yang tersedia, program pelatihan Desainer Grafis Muda yang berada di bawah Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) menjadi salah satu program yang memiliki relevansi tinggi dengan kebutuhan industri kreatif dan digital masa kini. Pelatihan ini dirancang berdasarkan Standar

Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang Desain Komunikasi Visual dan dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Timur.

Data rekapitulasi program pelatihan Desainer Grafis Muda UPT BLK Kabupaten Bojonegoro untuk tahun 2023 hingga 2026 tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4. Rekapitulasi Data Program Pelatihan Tahun 2023–2026

No	Tahun	Pendaftar			Peserta			Uji Kompetensi		Penempatan		
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Wirausaha	Bekerja	Belum Terdata
1	2023	14	23	37	7	9	16	7	9	9	2	5
2	2024	15	7	22	14	2	16	14	2	13	1	2
3	2025	61	41	102	8	8	16	8	8	5	2	9
4	2026	27	15	42	10	6	16	Pelatihan masih berjalan				

Sumber: Data program pelatihan Desain Grafis Muda 2023-2026. (diolah peneliti).

Tabel tersebut menyajikan data secara berjenjang, mulai dari jumlah pendaftar, peserta yang diterima, hasil uji kompetensi, hingga status penempatan lulusan pada masing-masing angkatan tahun 2023 sampai dengan 2026. Hasil rekapitulasi yang disajikan dalam tabel tersebut mengungkapkan berbagai temuan empiris yang secara bersamaan menunjukkan potensi sekaligus tantangan signifikan dalam pelaksanaan program pelatihan Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro.

Pertama, dari sisi permintaan, terjadi lonjakan minat masyarakat yang sangat signifikan. Jumlah pendaftar meningkat drastis dari hanya 22 orang pada

tahun 2024 menjadi 102 orang pada tahun 2025. Lonjakan ini mencerminkan kesadaran masyarakat yang semakin tinggi terhadap relevansi kompetensi desain grafis di era ekonomi digital. Namun, kapasitas program yang dibatasi hanya 16 peserta per angkatan menyebabkan rasio penerimaan anjlok tajam dari 72,7 persen (2024) menjadi hanya 15,7 persen (2025), artinya lebih dari 84 persen pendaftar terpaksa ditolak meski memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan kompetensinya.

Kedua, dari sisi kelulusan uji kompetensi, program ini menunjukkan konsistensi yang patut diapresiasi. Seluruh peserta yang mengikuti pelatihan dari tahun 2023 hingga 2025 berhasil lulus uji kompetensi dengan total 48 dari 48 peserta atau mencapai 100 persen tingkat kelulusan. Capaian ini mengindikasikan bahwa proses pembelajaran dan penyelenggaraan pelatihan secara teknis mampu mengantarkan peserta memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan SKKNI. Namun, keberhasilan teknis ini tidak serta merta diikuti oleh keberhasilan pada dimensi yang lebih substantif, yaitu penempatan lulusan di pasar kerja.

Ketiga, dan paling krusial, adalah temuan tentang data penempatan lulusan yang mengkhawatirkan. Dari total 48 lulusan kompeten bersertifikat selama tiga tahun (2023–2025), hanya 32 orang yang berhasil terdata penempatan kerjanya, baik sebagai wirausaha (27 orang) maupun bekerja formal (5 orang). Sisanya, sebanyak 16 orang, sama sekali belum terdata. Yang lebih memprihatinkan, tren data penempatan ini justru memburuk secara konsisten dari tahun ke tahun. Pada angkatan 2023, hanya 5 orang yang belum terdata. Angkatan 2024 mengalami

perbaikan dengan hanya 2 orang belum terdata, namun angkatan 2025 mengalami kemunduran drastis dengan 9 orang lulusannya belum terdata penempatan kerja, meski seluruhnya telah lulus uji kompetensi. Kesenjangan antara 100 persen kelulusan uji kompetensi dan hanya 43,75 persen lulusan angkatan 2025 yang terdata berhasil bekerja atau berwirausaha ini menjadi tanda tanya besar. Apakah pelatihan yang telah berlangsung benar-benar efektif dalam membekali peserta dengan kompetensi yang relevan dan diakui pasar kerja, atau terdapat permasalahan sistemik dalam penyelenggaraan program yang belum teridentifikasi? Inilah pertanyaan mendasar yang mendorong urgensi penelitian ini.

Pertanyaan tersebut sejalan dengan perhatian yang berkembang dalam kajian administrasi publik dan ketenagakerjaan tentang efektivitas lembaga pelatihan kerja pemerintah. Salsabila dan Hertati (2022) dalam penelitian berjudul "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur" menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori efektivitas Simamora (1997) dan menemukan bahwa 92 persen peserta pelatihan memenuhi kriteria lulusan berkompeten bersertifikat (Salsabila & Hertati, 2022). Setiawan et al. (2024) dalam penelitian tentang "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya" menggunakan teori efektivitas Subagyo (2000) dengan empat aspek yaitu sasaran program, sosialisasi, tujuan program, dan pemantauan (Setiawan, 2024). Meskipun keduanya memberikan kontribusi metodologis yang berharga, keduanya tidak mengkaji program Desainer Grafis Muda secara spesifik

dan berlokasi di institusi dengan karakteristik kapasitas fiskal yang berbeda dari UPT BLK kabupaten Bojonegoro.

Dadiyanoor, Budiman, dan Anjasmari (2024) dalam studi "Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis pada BLK Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara" yang diterbitkan dalam *Jurnal Kebijakan Publik* merupakan penelitian yang paling mendekati fokus kajian ini. Studi tersebut menyimpulkan program "cukup efektif" berdasarkan sebelas indikator, namun mengakui permasalahan signifikan berupa keterbatasan waktu, sarana-prasarana, dan instruktur (Dadiyanoor et al., 2024). Azzahra dan Akmal (2026) meneliti efektivitas pelatihan Desainer Grafis Muda di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang dalam jurnal *YASIN*, namun berlokasi di balai pelatihan tingkat provinsi dengan kapasitas sumber daya yang jauh berbeda (Azzahra & Akmal, 2026). Maulani, Arsyad, dan Gunade (2024) mengkaji efektivitas pelatihan kejuruan komputer termasuk Desainer Grafis Muda di BLK Kabupaten Balangan dengan pendekatan kuantitatif dalam *Al Iidara Balad: Jurnal Administrasi Negara*, sehingga belum mampu mengungkap makna dan pengalaman mendalam peserta dalam proses pelatihan (Maulani et al., 2024). Berdasarkan sintesis penelitian-penelitian tersebut, dapat diidentifikasi tiga *research gap* yang substantif:

1. Penelitian efektivitas pelatihan berbasis kompetensi di BLK selama ini banyak dilakukan pada kejuruan umum dan menggunakan pendekatan kuantitatif atau deskriptif. Sehingga karakteristik khas proses pembelajaran kreatif pada kejuruan Desainer Grafis Muda belum tergali secara mendalam;

2. Penelitian yang secara khusus membahas Desainer Grafis Muda umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif (Maulani et al., 2024) yang mengukur tingkat efektivitas secara terukur namun belum menggali pengalaman dan makna subjektif peserta selama proses pelatihan, sehingga hambatan spesifik pada proses pembelajaran desain grafis belum sepenuhnya terungkap; serta
3. belum terkajinya fenomena konkret rendahnya data penempatan lulusan secara kumulatif (33,33% atau 16 dari 48 lulusan 2023–2025 belum terdata, dengan tren memburuk hingga 56,25% pada angkatan 2025) sebagaimana ditemukan di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan identifikasi kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi kebaruan (*novelty*) yang terukur. Penelitian ini secara khusus mengkaji program Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro menggunakan pendekatan kualitatif, yang memungkinkan penggalian mendalam (*in-depth*) tentang bagaimana efektivitas pelatihan berlangsung dari dimensi input, proses, hingga output sesuatu yang tidak dapat dicapai melalui pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, mulai dari fenomena kesenjangan kompetensi global, tantangan ketenagakerjaan nasional dan Jawa Timur, permasalahan struktural ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro, hingga temuan empiris awal pada program Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro tergambar secara jelas bahwa kajian mendalam tentang efektivitas

pelatihan kompetensi kerja di lembaga ini merupakan kebutuhan yang mendesak. Penelitian ini berfokus pada kajian “EFEKTIVITAS PELATIHAN KOMPETENSI KERJA BAGI PESERTA PELATIHAN (STUDI PADA PROGRAM PELATIHAN DESAINER GRAFIS MUDA DI UPT BLK KABUPATEN BOJONEGORO)”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan yang dirumuskan secara jelas dan spesifik untuk menggambarkan inti dari suatu masalah yang akan diteliti atau dibahas dalam suatu karya ilmiah. Tahap ini merupakan tahap yang paling penting dalam penelitian, karena semua jalannya penelitian akan dituntun oleh perumusan masalah (Hikmah, 2020).

Menurut (Sugiyono, 2020) rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang mencari jawaban melalui pengumpulan data dan pengkajian. Perumusan masalah merupakan salah satu point yang penting dalam penelitian, dimana dalam perumusan masalah dapat berisi pertanyaan terkait penelitian yang nantinya akan dijawab melalui hasil data penelitian yang harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Penulis dapat menarik garis besar bahwa perumusan masalah bertujuan agar maksud dari penulis dan pembaca sama, tidak beda paham. Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

Bagaimana efektivitas pelatihan kompetensi kerja bagi peserta pelatihan pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pelatihan kompetensi kerja bagi peserta pelatihan pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro dalam meningkatkan kompetensi kerja peserta.

1. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

a. Bagi UPT BLK Kabupaten Bojonegoro

Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan berbasis bukti (*evidence-based findings*) yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan program pelatihan Desainer Grafis Muda.

b. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro

penelitian ini diharapkan memberikan masukan strategis dalam penyusunan kebijakan pelatihan kerja daerah yang lebih efektif, relevan, dan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal.

c. Bagi peserta pelatihan dan masyarakat

penelitian ini diharapkan mendorong perbaikan kualitas program pelatihan sehingga lebih mampu meningkatkan kompetensi dan daya saing angkatan kerja Kabupaten Bojonegoro di pasar kerja.

d. bagi akademisi dan peneliti

penelitian ini diharapkan menjadi referensi metodologis dan substantif dalam kajian efektivitas program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Indonesia.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam memudahkan peneliti untuk mengkaji dan menelaah penelitian yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Kompetensi Kerja Bagi Peserta Pelatihan (Studi Pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda Di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro)” dirasa perlu menguraikan terlebih dahulu sistematika penulisan gambaran skripsi dalam beberapa bagian utama yang menjelaskan langkah-langkah penelitian secara terstruktur. Penjelasan rinci dari setiap bagian yaitu sebagai berikut :

BAB I, merupakan pendahuluan yang berisi tentang konsep dasar penelitian yaitu latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab satu ini nantinya menjadi gambaran yang ditujukan kepada pembaca untuk mengetahui pembahasan yang ditulis dalam penelitian Efektivitas Pelatihan Kompetensi Kerja Bagi Peserta Pelatihan (Studi Pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda Di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro).

BAB II, merupakan bab yang akan menjelaskan kajian pustaka dan teori-teori pemecah masalah yang digunakan sebagai pendukung segala sesuatu yang berhubungan dengan topik penelitian ini yakni Efektivitas Pelatihan Kompetensi Kerja Bagi Peserta Pelatihan (Studi Pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda Di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro selain itu terdapat penelitian terdahulu yang

dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan dalam penulisan penelitian.

BAB III, merupakan bab yang akan membahas mengenai metode penelitian dimana didalamnya memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan, jenis dan tipe penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, sumber data, teknik penentuan informan, teknik pengumpulan data serta analisis data yang digunakan.

BAB IV, dalam bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian yang diperoleh peneliti dari sumber data terkait topik penelitian secara mendetail bagaimana strategi ini akan dilakukan dengan menggunakan fokus penelitian yang digunakan oleh peneliti.

BAB V, merupakan bagian kesimpulan yang menjadi akhir dari penulisan penelitian ini. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian serta saran terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan pada setiap bab sebelumnya yang ditarik secara ringkas.