

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai efektivitas pelatihan kompetensi kerja bagi peserta pelatihan pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro, yang dianalisis melalui lima indikator efektivitas program menurut Campbell (1989), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keberhasilan Program

Keberhasilan program telah tercapai secara teknis. Seluruh unit kompetensi dalam kurikulum berbasis SKKNI Desain Komunikasi Visual telah diajarkan dan dilatihkan sesuai rencana, dengan tingkat kelulusan uji kompetensi rata-rata di atas 90 persen dan mencapai 100 persen pada beberapa angkatan. Namun, keberhasilan teknis ini belum sepenuhnya beriring dengan keberhasilan substantif, mengingat sekitar 33,33 persen lulusan dari tiga angkatan (2023–2025) belum terdata kondisi kerjanya pasca pelatihan.

2. Keberhasilan Sasaran

Ketepatan sasaran program tergolong baik karena ditunjang oleh mekanisme rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan berlapis, mulai dari *Training Needs Analysis (TNA)*, seleksi administrasi, tes pengetahuan dasar, hingga wawancara motivasi calon peserta. Akan tetapi, daya jangkau (*reach*) program masih terbatas, terlihat dari rasio pendaftar terhadap kuota pada tahun 2025 yang

mencapai 102 pendaftar untuk hanya 16 kursi, sehingga lebih dari 84 persen pendaftar tidak dapat terlayani oleh program.

3. Kepuasan Terhadap Program

Tingkat kepuasan peserta dan alumni tergolong tinggi, terutama terhadap kualitas instruktur dalam penyampaian materi dan pendampingan individual, serta terhadap kelengkapan fasilitas dasar pelatihan. Meskipun demikian, terdapat dua catatan yang perlu menjadi perhatian, yaitu adanya waktu luang yang cukup banyak selama pelatihan berlangsung yang mengindikasikan belum optimalnya manajemen alokasi waktu kurikulum, serta keterbatasan versi perangkat lunak desain yang digunakan dibandingkan dengan standar yang lazim dipakai di industri saat ini.

4. Tingkat Input dan Output

Komponen input program, yaitu instruktur, kurikulum berbasis SKKNI, dan sarana praktik, telah terpenuhi secara memadai, meskipun ketergantungan pada satu instruktur tunggal merupakan faktor risiko bagi keberlanjutan dan konsistensi kualitas program. Secara kuantitatif, output formal program sangat tinggi, yaitu seluruh peserta pada angkatan 2023, 2024, dan 2025 berhasil lulus dan memperoleh sertifikat kompetensi (100 persen). Namun, jika output dimaknai lebih luas sebagai kompetensi yang benar-benar terserap dan diakui pasar kerja, maka efisiensi program belum dapat dipastikan secara penuh karena masih lemahnya sistem pemantauan alumni pasca pelatihan.

5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh

Pencapaian tujuan menyeluruh program dapat dinilai tercapai sebagian (parsial positif). Dari sisi kualitatif, ketiga alumni yang diwawancarai secara konsisten merasakan manfaat nyata dari pelatihan, meskipun melalui bentuk pemanfaatan kompetensi yang berbeda-beda yaitu satu alumni memulai pekerjaan lepas (*freelance*) di bidang desain grafis, satu alumni lain bekerja sebagai *freelance drafter* sekaligus desainer grafis, dan satu alumni lainnya diterima bekerja pada tim media sebuah perusahaan swasta. Ketiganya mengonfirmasi bahwa kompetensi hasil pelatihan relevan dan langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan nyata, baik sebagai wirausaha mandiri maupun sebagai pekerja formal. Namun, data agregat penempatan dari 48 lulusan selama tiga angkatan (2023–2025) menunjukkan hanya 5 orang bekerja di sektor formal, 27 orang berwirausaha, dan 16 orang belum terdata kondisi penempatannya, dengan tren yang justru memburuk dari angkatan ke angkatan (31,25 persen belum terdata pada 2023 menjadi 56,25 persen pada 2025). Dominasi wirausaha informal dibandingkan penyerapan ke sektor formal juga menunjukkan bahwa kontribusi program terhadap penurunan tingginya proporsi pekerja informal di Kabupaten Bojonegoro belum dapat diklaim signifikan berdasarkan bukti yang tersedia.

Dengan demikian, untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Desainer Grafis Muda di UPT BLK Kabupaten Bojonegoro telah efektif pada dimensi proses dan teknis penyelenggaraan, yang tercermin dari ketercapaian kurikulum SKKNI, tingginya tingkat kelulusan, serta tingkat kepuasan peserta yang baik. Namun, efektivitas program pada dimensi dampak atau hasil yang bersifat substantif, yaitu penyerapan

lulusan ke sektor kerja formal dan kontribusinya terhadap pengurangan pengangguran di Kabupaten Bojonegoro, baru tercapai sebagian. Kondisi ini sebagian besar disebabkan oleh masih lemahnya sistem pemantauan (*monitoring*) alumni pasca pelatihan, sehingga efektivitas program secara keseluruhan dapat dikategorikan efektif secara teknis, namun belum sepenuhnya efektif secara substantif.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang bersifat aplikatif dan operasional sebagai berikut:

1. Bagi UPT BLK Kabupaten Bojonegoro, disarankan untuk membangun sistem pemantauan alumni (*tracer study*) yang terstruktur dan berkelanjutan, melalui basis data digital alumni serta survei penempatan kerja secara periodik pada 6 dan 12 bulan pasca pelatihan, sehingga data kondisi kerja lulusan dapat terdokumentasi secara lengkap dan dijadikan dasar evaluasi program.
2. UPT BLK Kabupaten Bojonegoro disarankan menambah jumlah instruktur atau membentuk instruktur pendamping pada Program Pelatihan Desainer Grafis Muda, guna mengurangi risiko ketergantungan pada satu instruktur tunggal dan menjaga keberlanjutan serta konsistensi kualitas pembelajaran.
3. Perlu dilakukan pembaruan perangkat lunak desain grafis ke versi yang lebih sesuai dengan standar yang digunakan di industri saat ini, antara lain melalui kerja sama lisensi pendidikan dengan penyedia perangkat lunak, agar kompetensi yang diperoleh peserta lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

4. UPT BLK Kabupaten Bojonegoro disarankan mengevaluasi dan memadatkan kembali alokasi waktu pembelajaran dalam kurikulum, sehingga waktu luang yang ada selama ini dapat dialihkan untuk kegiatan praktik tambahan, proyek nyata, atau kerja sama magang dengan industri desain grafis.

5. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro disarankan mempertimbangkan penambahan kuota peserta atau frekuensi angkatan pelatihan mengingat tingginya minat masyarakat, yang tercermin dari rasio 102 pendaftar untuk 16 kursi pada tahun 2025, serta menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan lain untuk memperluas jangkauan program.

6. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro dan UPT BLK Kabupaten Bojonegoro disarankan menyediakan dukungan lanjutan berupa akses permodalan atau bantuan peralatan bagi alumni yang memilih jalur wirausaha mandiri, mengingat keterbatasan modal dan peralatan diidentifikasi sebagai hambatan utama pasca pelatihan.

7. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan *tracer study* kuantitatif atau *studi longitudinal* dengan jumlah sampel yang lebih besar, guna mengukur secara lebih komprehensif dampak jangka panjang program pelatihan kompetensi kerja terhadap penyerapan tenaga kerja formal di Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, S. A., & Akmal, A. D. (2026). Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Desain Grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang. *YASIN*, 6(3), 2440–2459. <https://doi.org/10.58578/yasin.v6i3.10016>
- Campbell, J. P. (1989). On the Nature of Organizational Effectiveness. *New Perspectives on Organizational Effectiveness*.
- Dadiyanoor, Budiman, A., & Anjasmari, N. M. M. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Desain Grafis pada Balai Latihan Kerja (BLK) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 44–50. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/PPJ/article/view/222>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Irwin.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Ketujuh (ed.)). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Kemnaker, J. K. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/125>
- Kusrianto, A. (2007). *Pengantar Desain Komunikasi Visual*. Andi Offset.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Makhmudah, S. (2021). Pendidikan Tinggi dan Pasar Kerja yang Berubah: Kesenjangan Keterampilan Lulusan. *Jurnal Ketenagakerjaan*. <https://oj.mjukn.org/index.php/jk/article/view/3292>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulani, S., Arsyad, M., & Gunade, D. T. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Keterampilan Kejuruan Komputer (Basic Office & Desain Grafis) pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad: Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 79–94. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.6.1.294>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajagrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A., & Irham, M. (2024). *Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidempuan)*. 2(1), 262–270.
- OECD, & Organization, I. L. (2024). *Building Future-Ready VET Systems*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Building Future-Ready VET systems_0.pdf
- Organization, I. L. (2024). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>
- Richard M. Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. 22(3), 538–540.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1360–1368. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7933>
- Sedarmayanti. (2017). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Reformasi Birokrasi*. Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah*, 6(1). <https://www.jppd.org/index.php/jppd/article/view/142>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Statistik, B. P. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono, A. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- UNESCO, Organization, I. L., & Bank, W. (2023). *Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries*.

UNESCO. <https://www.unesco.org/en/articles/new-report-unesco-world-bank-and-ilo>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Peraturan-peraturan :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/40814/uu-no-13-tahun-2003>

Website :

Bojonegoro, B. P. S. K. (2023). *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro Agustus 2023*. BPS Kabupaten Bojonegoro.
<https://bojonegorokab.bps.go.id/en/pressrelease/2023/12/01/27/profil-ketenagakerjaan-kabupaten-bojonegoro-agustus-2023.html>

Bojonegoro, B. P. S. K. (2024). *Statistik Daerah Kabupaten Bojonegoro 2024*. BPS Kabupaten Bojonegoro. <https://bojonegorokab.bps.go.id>

BPS. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur Agustus 2024*. BPS Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/en/pressrelease/2023/11/06/1379/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--jawa-timur-pada-agustus-2023-sebesar-4-88-persen.html>

BPS Kabupaten bojonegoro. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro Agustus 2025*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro.
<https://bojonegorokab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/28/66/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-bojonegoro-agustus-2025.html>

Damarinfo. (2024). *Pengangguran di Bojonegoro Meningkat dalam Lima Tahun (2019–2023): Data dan Analisis*. Damarinfo.com.
<https://damarinfo.com/pengangguran-bojonegoro-2023-solusi-dan-analisis/>

Istana, P. (2024). *Karakteristik Pengangguran di Bojonegoro: Potret TPT dan Tantangan Pendidikan*. Portal Istana. <https://portalistana.id/karakteristik-pengangguran-di-bojonegoro-potret-tpt-dan-tantangan-pendidikan/>

Timur, P. P. J. (2024). *Angka TPT Jatim Empat Tahun Terakhir Turun Signifikan*. Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. <https://dinsos.jatimprov.go.id/detail-berita-publik/angka-tpt-jatim-empat-tahun-terakhir-turun-signifikan>