

Implementasi Manajemen Pelatihan Dalam Meningkatkan Keahlian Peserta Di Balai Latihan Kerja

Fa'iq Muhammad Wildan¹, Ita Nurmalasari², Muhlil Musolin³

¹ Institut Agama Islam An-Nawawi, Indonesia; wildans01746@gmail.com

² Institut Agama Islam An-Nawawi, Indonesia; itanurmalasari75@gmail.com

³ Institut Agama Islam An-Nawawi, Indonesia; muhlilmusolin@iaiannawawi.ac.id

Keywords:

Vocational Training Center, Management, Computer.

Abstract

The Vocational Training Center, as a government-organized training institution, plays a strategic role in improving workforce competency through computer training programs. This study aims to analyze the Management of the Computer Training Program at the Roudlotul Falaah Srumbung Magelang Vocational Training Center. The type of research used is descriptive qualitative. The results of the study indicate that; it can be concluded that this program has been implemented through a systematic and integrated management approach. The program's foundation is built through a thorough and data-driven planning process. The effectiveness of this program is then supported by structured organization through appropriate resource allocation, clear delegation of authority, and the preparation of an efficient organizational framework. During the implementation stage, this program runs according to theoretical operational standards so as to be able to build ready-to-use technical competencies effectively. The holistic evaluation aspect, encompassing all management functions and learning components, acts as a quality assurance mechanism and a basis for continuous improvement.

Kata kunci:

Balai Latihan Kerja, Manajemen, Komputer.

Article history:

Received: 13-01-2026

Revised 30-04-2026

Accepted 05-05-2026

Abstrak

Balai Latihan Kerja sebagai lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan komputer. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Manajemen Program Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja roudlotul Falaah Srumbung Magelang. Jenis penelitian yang dipakai adalah kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa; dapat disimpulkan bahwa program ini telah diimplementasikan melalui pendekatan manajemen yang sistematis dan terintegrasi. Fondasi program dibangun melalui proses perencanaan yang matang dan berbasis data. Efektivitas program ini kemudian didukung oleh pengorganisasian yang terstruktur melalui alokasi sumber daya yang tepat, pendelegasian wewenang yang jelas, dan penyusunan kerangka organisasi yang efisien. Dalam tahap pelaksanaannya, program ini berjalan sesuai standar operasional teori sehingga mampu membangun kompetensi teknis yang siap pakai secara efektif. Aspek evaluasi yang holistik, mencakup seluruh fungsi manajemen dan komponen pembelajaran, berperan sebagai mekanisme penjaminan mutu dan dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Corresponding Author:

Fa'iq Muhammad Wildan

Institut Agama Islam An-Nawawi, Indonesia; wildans01746@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era digital yang berkembang pesat, penguasaan keterampilan komputer menjadi salah satu kompetensi krusial yang dibutuhkan di dunia kerja. Namun, masih banyak angkatan kerja, terutama lulusan sekolah menengah dan masyarakat umum, yang belum memiliki kemampuan memadai dalam bidang teknologi informasi. Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh pemerintah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan. Dalam pendidikan, semua sumber daya diorganisasi untuk meningkatkan performa lembaga pendidikan, sehingga mampu bersaing dan di percaya terus menerus (Deden, 2011). Sama halnya dengan Balai latihan kerja yang dituntut untuk menyelenggarakan pelatihan yang efektif dan terstruktur agar peserta dapat menguasai keterampilan komputer sesuai kebutuhan industri.

Namun, pelaksanaan pelatihan komputer di balai latihan kerja seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan fasilitas, metode pembelajaran yang kurang variatif, serta manajemen pelatihan yang belum optimal. Hal ini berdampak pada kualitas lulusan dan tingkat penyerapan tenaga kerja di pasar industri. Implementasi manajemen pelatihan yang baik menjadi kunci keberhasilan program pelatihan komputer di balai latihan kerja. Dengan manajemen yang tepat, balai latihan kerja dapat memastikan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pasar, instruktur kompeten, sarana-prasarana memadai, dan evaluasi hasil pelatihan dilakukan secara sistematis.

Dalam beberapa penelitian yang sudah ada, menunjukkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi masih dibutuhkan evaluasi lebih lanjut mengenai pelatihan dan pengembangan (Eka, 2022; Arvian, Horten, & untung, 2021). Ada juga penelitian yang menunjukkan hasil positif pada manajemennya, perencanaan yang sudah tertera dengan jelas sesuai dengan visi, misi, dan bekerja sama dengan pemerintah atau instansi lain, pengorganisasian dengan metode diskusi antara pendidik dan pimpinan, pelaksanaan yang disertai pendekatan psikologis dan diberikannya apresiasi atau hadiah atas pencapaian peserta, pengawasan yang dilakukan dengan presentase kegiatan pelatihan dan rapat evaluasi (Iqbal, Zulhairi, & Budiama, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, kita jadi tahu meninjau kembali bagaimana implementasi manajemen itu sangat perlu untuk mengetahui dimana letak kekurangannya. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen pelatihan komputer di Balai latihan kerja, mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan komputer di Balai latihan kerja, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala saat penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus karena penelitian ini merupakan proses manajemen pelatihan yang dilakukan melalui kajian terhadap perilaku dari para pelaku yang terlibat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Dalam menganalisis data digunakan Tahap Reduksi, Penyajian Data, Tahap Verifikasi.

Sedangkan menurut Sugiyono menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Oleh sebab itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pelatihan

Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan, dengan harapan tujuan yang hendak dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien (Candra & Rifa'i, 2016). Perencanaan merupakan suatu proses yang berorientasi pada pencapaian tujuan dalam waktu tertentu dengan mempertimbangkan segala aspek yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah program. Perencanaan disusun berlandaskan peraturan atau regulasi untuk menentukan standar pencapaian dan patokan dalam proses penetapan (Lubis, 2019). Perencanaan Pelatihan Komputer di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah dirancang secara strategis sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu membekali calon peserta dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja dan dengan berpedoman pada standar operasional yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kepatuhan terhadap regulasi dari pihak kementerian sebagai pemangku kebijakan utama ini merupakan prasyarat untuk menjamin kualitas, validitas, dan keberlangsungan program pelatihan yang diselenggarakan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip perencanaan pelatihan yang sistematis, di mana tujuan yang jelas dan terukur menjadi landasan bagi seluruh proses. Pelatihan komputer di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah dirancang sesuai dengan tujuan pelatihan yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu memberikan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dalam perencanaan pelatihan ini, penyelenggara serta instruktur sudah mempersiapkan berbagai kebutuhan yang diperlukan, sehingga semua kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dengan baik. Selama pelaksanaan pelatihan, penyelenggara dan staf lainnya juga sudah mempersiapkan segala hal mulai dari alat dan fasilitas hingga cara mengevaluasi para peserta pelatihan. Proses perencanaan pelatihan berjalan lancar karena telah dilakukan berbagai upaya mulai dari mengidentifikasi kebutuhan, menyiapkan materi, hingga menentukan standar pelaksanaannya.

Identifikasi kebutuhan meliputi kebutuhan sumber daya, penerimaan peserta pelatihan, perekrutan instruktur, serta relevansi dan kualitas kurikulum. Hasil dari analisis tersebut digunakan sebagai dasar dalam membuat usulan pelatihan di Balai

Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah. Penerimaan peserta pelatihan dilakukan setiap tahun sekali, yaitu di tengah-tengah bulan. Proses penerimaan dimulai dengan sosialisasi yang dijalankan secara lisan maupun tertulis. Hasil observasi menunjukkan bahwa sosialisasi secara tertulis dilakukan dengan menyebarluaskan brosur atau pamflet di berbagai wilayah serta melalui media sosial. Setelah peserta calon mendaftarkan diri, dilakukan proses seleksi terhadap peserta baru secara kondisional, yaitu ketika peserta menyerahkan berkas persyaratan ke pengelola.

Aspek yang dinilai meliputi kelengkapan berkas, kesehatan, serta keseriusan peserta dalam mengikuti seluruh proses pembelajaran selama satu bulan. Kurangnya minat peserta dan lokasi yang terletak di area yang kurang strategis menjadi kendala yang terjadi saat ini. Cara mendaftarkan instruktur atau tutor di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah menggunakan sistem pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah ada di lingkungan internal, berdasarkan rencana yang telah disepakati dan ada kesediaan dari sumber daya tersebut.

Cara perekrutan dilakukan melalui kesepakatan bersama, kemudian sumber daya manusia yang terpilih ditempatkan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi junior instruktur yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kepelatihan dan Instruktur Nasional (LSP Pelantinas) selama tiga bulan. Pendidikan pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah merupakan bentuk pendidikan non formal. Kurikulum yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKN) tingkat dasar, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Bobot materi terdiri dari 75% praktik dan 25% teori, dengan perbandingan 3:1. Dengan ditetapkannya standar kompetensi tersebut, dapat dikatakan bahwa Balai Latihan Kerja Komunitas telah memenuhi prinsip pelatihan. Pelaksanaan kegiatan pelatihan dilakukan selama satu bulan penuh.

Menentukan metode pelatihan adalah hal penting dalam kegiatan pelatihan kerja karena metode ini menentukan bagaimana peserta memahami materi yang diajarkan dan menghindari rasa bosan. Di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah, instruktur menggunakan beberapa metode seperti ceramah, praktik, dan diskusi. Pembelajaran dilakukan dengan suasana yang santai dan tidak terlalu tegang. Kadang, instruktur menyisipkan canda untuk menjaga suasana tetap nyaman dan menarik.

Penetapan standar pelaksanaan juga penting dalam program pelatihan. Standar ini terdiri dari dua jenis yaitu standar keluaran dan standar masukan. Standar keluaran mencakup kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu. Sementara standar masukan berupa kinerja dalam menyelesaikan tugas. Kedua standar tersebut disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Pembelajaran dilakukan secara sistematis berdasarkan kurikulum dengan metode dan media yang tepat. Pengelolaan program juga sesuai dengan peraturan dari Kementerian Ketenagakerjaan terkait jadwal dan anggaran. Standar masukan juga memperlihatkan adanya pembagian tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah. Penetapan standar ini bertujuan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program serta bahan

evaluasi. Selain itu, dilakukan rapat evaluasi internal secara fleksibel, yaitu pada setiap pertemuan harian. Dalam rapat tersebut, dibahas berbagai hal terkait pelatihan yang telah berlangsung. Meskipun evaluasi internal dilakukan setelah setiap sesi pelatihan, pengelola tetap melaksanakannya secara fleksibel dimanapun dan kapanpun.

Pengorganisasian Pelatihan

Pengorganisasian dalam konteks pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Roudlotul Falaah merupakan sebuah proses sistematis yang meliputi penentuan pekerjaan, pembagian sumber daya, serta penetapan mekanisme pelaksanaan untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan. Tujuannya adalah memastikan efektivitas dalam pencapaian tujuan pelatihan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menekankan bahwa pengorganisasian yang baik adalah katalis untuk mencapai efisiensi dan efektivitas program pelatihan vokasi (Sudarmanto, 2021). Kemampuan dalam menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai adalah bagian dari proses pengorganisasian. Pengorganisasian berarti menentukan tugas, membagi sumber daya, serta menetapkan pelaksanaan pekerjaan agar kegiatan bisa terkoordinasi dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Di Balai Latihan Kerja Roudlotul Falaah, proses pengorganisasian meliputi alokasi sumber daya, delegasi otoritas, dan pembuatan struktur organisasi.

Alokasi sumber daya adalah pembagian tugas dan sumber daya dalam pengelolaan di Balai Latihan Kerja Roudlotul Falaah, yang dilakukan secara musyawarah mufakat dengan bimbingan ketua lembaga. Pembagian tugas mencakup posisi seperti ketua, sekretaris, bendahara, dan instruktur. Pembagian ini dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan inti dari masing-masing jabatan. Misalnya, ketua bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan secara operasional dan administratif. Dalam menjalankan tugas di setiap jabatan, seluruh pengelola sudah sesuai dengan job description yang diberikan. Hal ini disebabkan karena adanya pemahaman dan kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap anggota.

Delegasi otoritas adalah proses pemberian wewenang dari pihak yayasan kepada ketua coordinator lembaga pelatihan. Wewenang tersebut seluruhnya diberikan melalui Surat Keputusan rekomendasi yang diserahkan kepada pihak Kemnaker. Selanjutnya, ketua coordinator diikutsertakan dalam proses pendampingan berupa pelatihan selama tujuh hari. Delegasi wewenang ini bertujuan agar Balai Latihan Kerja Roudlotul Falaah dapat beroperasi secara mandiri dalam menjalankan tugas teknis atau operasional dari organisasi induknya. Pendelegasian yang jelas seperti ini terbukti mengurangi tumpang tindih wewenang dan meningkatkan akuntabilitas di tingkat manajemen BLK komunitas (Rahmat & Sari, 2023).

Penyusunan struktur dilakukan setelah ketua coordinator menyesuaikan tujuan dari berdirinya Balai Latihan Kerja tersebut. Hal ini bertujuan agar struktur yang dibuat sesuai dengan tujuan organisasi. Selanjutnya, proses perancangan struktur dilakukan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang ada. Melalui analisis dan pengamatan terhadap sumber daya manusia, struktur organisasi dibentuk sesuai

dengan keahlian masing-masing anggota. Penyusunan struktur ini dilakukan melalui musyawarah yang dijaga oleh ketua koordinator. Dengan demikian, setiap pihak dapat berkonsentrasi pada area keahliannya masing-masing, yang pada akhirnya memperlancar seluruh proses pelatihan. Balai Latihan kerja komunitas Roudlotul Falaah menyusun sebuah struktur organisasi yang menggambarkan hubungan pelaporan dan alur koordinasi yang jelas, mulai dari penanggung jawab pelatihan, koordinator program, instruktur, hingga staf pendukung.

Pengorganisasian manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja Roudlotul Falaah sudah cukup memadai yang dimana sebelum adanya pelaksanaan terlebih dahulu mengorganisasikan apa saja yang harus disiapkan dalam memmanage pelatihan tersebut agar tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan Pelatihan

Tahap pelaksanaan merupakan langkah mengimplementasikan program yang telah direncanakan sesuai dengan penetapan standar yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan kata lain tahap pelaksanaan ini merupakan proses mewujudkan perencanaan menjadi kenyataan, dan orang yang terlibat didalamnya menjalankan kegiatan sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya masing-masing (Riska, 2017). Pelatihan dilakukan sesuai dengan standar operasional dan mengikuti instruksi dari pihak kementerian sebagai pihak utama dalam menjalankan program balai latihan kerja komunitas. Dalam proses pelatihan, instruktur mengajar sesuai dengan materi yang telah ditentukan dan kebutuhan peserta. Pelatihan yang dilaksanakan di balai latihan kerja komunitas Roudlotul Falaah berlangsung dari hari senin sampai sabtu, dengan durasi total selama satu bulan atau 240 jam, dan peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 16 orang. Metode pembelajaran yang digunakan instruktur meliputi metode ceramah, praktik, dan diskusi.

Hal ini didasarkan pada sistem pembelajaran yang diterapkan dalam pelatihan, yaitu 75 persen berupa praktik dan 25 persen berupa materi teori. Pendekatan ini secara empiris terbukti lebih cepat dalam membentuk muscle memory dan kompetensi teknis yang siap pakai bagi peserta pelatihan (Sari, Dian, & Fadli, 2023). Dalam kegiatan pembelajaran, peserta diharuskan mampu menguasai dasar pengoperasian komputer, seperti menyalakan komputer, mengetik di Microsoft Word, serta hal-hal lainnya. Instruktur tidak hanya memberikan materi, tetapi juga berinteraksi dengan peserta, memberikan penjelasan tentang penggunaan materi, metode, teknik, serta waktu dan tempat pelatihan, sebagaimana telah dijelaskan dalam tahap perencanaan.

Pemilihan metode tersebut disesuaikan dengan materi yang diberikan. Jika materi yang disampaikan berupa teori maka metode yang digunakan adalah ceramah, sedangkan jika dalam penerapan materi menggunakan metode praktik, tujuannya agar peserta dapat memahami secara langsung dan nyata. Di sisi lain, instruktur juga menggunakan metode di mana peserta diberikan tugas atau masalah untuk didiskusikan bersama. Ketiga metode tersebut diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta melatih peserta dalam berfikir kritis, mengevaluasi, menganalisis,

berkolaborasi, dan membuat keputusan. Media pembelajaran yang digunakan instruktur berupa silabus dan susunan materi pelajaran, atau modul yang dibuat instruktur sendiri dengan mengacu pada standar kompetensi kerja nasional tingkat dasar, yang mencakup kegiatan sehari-hari peserta pelatihan. Modul pembelajaran diberikan kepada peserta dalam bentuk *hardcopy* atau *softcopy*. Modul *hardcopy* diberikan untuk bahan bacaan dan dipelajari di rumah, sedangkan modul *softcopy* diberikan saat proses pembelajaran berlangsung dengan cara instruktur menampilkan materi menggunakan komputer yang diproyeksikan melalui proyektor.

Peran instruktur dalam pelatihan langsung sangat penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan pelatihan. Beberapa kendala yang sering terjadi adalah kurangnya komitmen peserta dalam mengikuti pelatihan atau terjadi hambatan saat praktek dilakukan. Karena latar belakang peserta beragam, kendala seperti ini sulit dihindari. Untuk itu, peserta diberikan latihan atau simulasi yang dilakukan oleh instruktur secara langsung agar mereka bisa mengetahui masalah yang dihadapi saat mengerjakan praktek tersebut. Dalam prosesnya, instruktur bertindak sebagai ujung tombak dengan melaksanakan pengajaran yang tetap mengacu pada modul materi pelatihan yang telah disusun, sekaligus menyelaraskannya dengan kebutuhan dan dinamika yang muncul di dalam kelas. Fleksibilitas yang bertanggung jawab ini memungkinkan pendekatan yang lebih adaptif terhadap profil peserta, sebuah praktik yang disarankan dalam pelatihan vokasi berbasis komunitas. Metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur bersifat multimodal, menggabungkan ceramah untuk penyampaian konsep teoretis, diskusi untuk menstimulasi analisis dan pemecahan masalah, serta praktik untuk menginternalisasi keterampilan. Kombinasi metode ini dirancang untuk memenuhi berbagai gaya belajar peserta.

Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan kegiatan untuk mengukur kegiatan yang telah dilaksanakan sehingga mengetahui sejauh mana keberhasilan program tercapai. Evaluasi juga dapat dipahami proses kegiatan untuk menilai apakah kegiatan yang dijalankan apakah dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Muryadi, 2017). Evaluasi atau pengawasan dalam pelatihan bukan hanya sekedar mengontrol pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, tetapi juga mengawasi seluruh kegiatan secara menyeluruh. Hal ini dilakukan agar dapat mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah memastikan pelaksanaan program sesuai dengan rencana awal dan melakukan perbaikan jika terdapat kesalahan atau kekurangan. Evaluasi dilakukan melalui penilaian. Penilaian dalam penelitian ini berupa kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi yang kemudian digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sasaran dari penilaian program mencakup seluruh fungsi manajemen, mulai dari perencanaan hingga pengawasan, termasuk tindakan perbaikan. Selain itu, evaluasi juga mencakup seluruh komponen pembelajaran yang mencakup proses, hasil, dan dampak program pendidikan non formal.

Berdasarkan pengamatan, evaluasi program di BLK bersifat holistik dan mencakup dua bidang utama, yaitu evaluasi terhadap fungsi manajemen dan evaluasi terhadap komponen pembelajaran. Evaluasi fungsi manajemen tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga mencakup seluruh siklus manajemen. Mulai dari perencanaan, yaitu menilai kesesuaian antara rencana awal dan kebutuhan pasar kerja serta peserta. Selanjutnya adalah pengorganisasian, yaitu untuk memantau efektivitas struktur organisasi dan penggunaan sumber daya. Kemudian pelaksanaan untuk mengawasi proses pelatihan di kelas, termasuk metode pengajaran dan kedisiplinan peserta. Dan terakhir adalah evaluasi untuk menilai efektivitas mekanisme pengawasan serta responsivitasnya dalam menghasilkan tindakan perbaikan yang tepat. Dengan mencakup kedua aspek tersebut, sistem evaluasi di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah telah mengadopsi model evaluasi program yang komprehensif. Model ini tidak hanya memeriksa "apakah program dijalankan dengan benar" (*effeciency*) tetapi juga "apakah program yang benar dijalankan" (*effectiveness*), sehingga benar-benar dapat dijadikan sebagai alat untuk akuntabilitas dan peningkatan kualitas yang berkelanjutan (Mardapi, 2021). Pendekatan ini memastikan bahwa semua tahapan manajemen tidak ada yang luput dari evaluasi. Untuk evaluasi komponen pembelajaran, yang dievaluasi adalah proses, hasil, dan dampak. Evaluasi hasil dilakukan untuk menilai kualitas interaksi belajar-mengajar, relevansi materi, dan kompetensi instruktur. Evaluasi hasil juga bertujuan mengukur pencapaian kompetensi peserta melalui uji keterampilan, penilaian portofolio, dan sertifikasi. Sementara evaluasi dampak dilakukan untuk meninjau pengaruh jangka menengah dan panjang dari pelatihan, seperti tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja atau peningkatan produktivitas ekonomi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis menyeluruh terhadap program pelatihan komputer di Balai Latihan Kerja Komunitas Roudlotul Falaah, dapat disimpulkan bahwa program ini telah diimplementasikan melalui pendekatan manajemen yang sistematis dan terintegrasi. Fondasi program dibangun melalui proses perencanaan yang matang dan berbasis data. Efektivitas program ini kemudian didukung oleh pengorganisasian yang terstruktur melalui alokasi sumber daya yang tepat, pendelegasian wewenang yang jelas, dan penyusunan kerangka organisasi yang efisien. Dalam tahap pelaksanaannya, program ini berjalan sesuai standar operasional dengan komposisi pembelajaran yang ideal berupa 75% praktik dan 25% teori sehingga mampu membangun kompetensi teknis yang siap pakai secara efektif. Aspek evaluasi yang holistik, mencakup seluruh fungsi manajemen dan komponen pembelajaran, berperan sebagai mekanisme penjaminan mutu dan dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Integrasi yang sinergis dari keempat fungsi manajemen ini menciptakan suatu siklus yang koheren dan berorientasi pada hasil, sehingga memberikan landasan yang kuat bagi tercapainya tujuan utama program dalam membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dan kompetitif untuk dunia kerja.

REFERENSI

- Ahadiyah, E. N. (2022). Manajemen pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Pesanggaran tahun 2021/2022. Institut Agama Islam Darussalam.
- Apriani, S.Pd., M.Pd. (2022). Faktor penentu keberhasilan pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja Komunitas di Kota Bandung. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 11(2), 102.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Artha, A. Y., Sion, H., & Soan, U. F. (2021). Manajemen pelatihan tenaga pendidik madrasah dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 111–119. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i2.3489>
- F, Hamid. (2015). Pendekatan fenomenologi. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 17–33.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hidayat, R., & Sari. (2023). Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pada Balai Latihan Kerja di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 56–64.
- Iqbal, M., Zulhairi, & Budiama. (2021). Manajemen pelatihan tenaga pendidik di pondok pesantren. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(3), 559–573. <https://doi.org/10.22373/jm.v12i3.15147>
- Lubis, A. (2019). Efektivitas sistem pengelolaan microteaching dengan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian dan peningkatan (PPEPP) dalam meningkatkan. *Education and Development*, 7(4), 168–174. <https://doi.org/10.37081/ed.v7i4.1403>
- Makhbulloh, D. (2011). *Manajemen mutu pendidikan Islam*. Raja Grafindo Persada.
- Mardapi, D. (2021). *Pengukuran, penilaian, dan evaluasi pendidikan*. Parama Publishing.
- Muryadi, A. D. (2017). Model evaluasi program dalam penelitian evaluasi. *Jurnal Ilmiah PENJAS*, 3(1), 1–14. <https://www.ejournal.bbg.ac.id/penjas/article/view/508>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
- Rizka, N. (2017). Penerapan planning, organizing, actuating, dan controlling di UPTD Dikpora Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Kontemporer*, 3(2), 90–104. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jebk/article/view/315>
- Sari, D., & Fadli. (2023). Pengaruh porsi praktik terhadap kesiapan kerja lulusan pelatihan desain grafis. *Jurnal Vokasi dan Teknologi*, 7(2), 91–101. <https://doi.org/10.24036/jvt.v7i2.121663>
- Sudjana, D. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan: Teori dan Aplikasi*. Falah Production.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Author: Fa'iq Muhammad Wildan, Ita Nurmalasari, Muhlil Musolin

Sudarmanto, dkk. (2021). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Teori dan aplikasi di lembaga pelatihan kerja*. Penerbit ANDI.

Usman, Husaini. (2014). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar dasar manajemen mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efesien*. Perdana.