
STRATEGI KEPALA BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK) BIDANG TEKNOLOGI DAN INFORMASI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN MINHAJUL MUTTAQIN

¹Imron Rosadi, ²Akhsanul Huda, ³Agus Siswanto
¹²³Institut Agama Islam Insan Prima Misbahul Ulum OKU Timur
Email: ¹imronrosadi@gmail.com, ²akhsanulhuda29@gmail.com,
³agussiswanto18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan peneliti terhadap Strategi Kepala Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin. Sementara itu pendidikan saat ini setidaknya memiliki tiga dimensi keterampilan antara lain: keterampilan kerja dan keberlangsungan hidup bersama dengan kecakapan hidup, keterampilan belajar dan inovasi serta keterampilan teknologi informasi dan media. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan pengambilan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menguji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data. Sedangkan teknik analisis data meliputi reduksi data, display data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin adalah melalui program pelatihan desain grafis bagi para santri, karyawan dan masyarakat sekitar pondok pesantren dengan strategi pelatihan fasilitatif. BLKK telah melakukan pelatihan dengan cukup baik mulai dari, (1) Perencanaan strategi pengembangan keterampilan yang telah mempersiapkan kebutuhan program pelatihan menggunakan dana bantuan dari kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang sesuai dengan persyaratan dan fungsi Balai Latihan Kerja. Akan tetapi perencanaan program jangka panjang dari BLKK belum terencana secara terstruktur. (2) Pelaksanaan strategi program desain grafis yang diterapkan terdapat tiga program (unit kompetensi, kelompok penunjang dan on the job training (OJT), dengan adanya penerapan materi tersebut pada pelatihan mampu

mengembangkan keterampilan terkhusus desain grafis. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kendala yang dialami. (3) Evaluasi strategi program pelatihan memberikan dampak bagi peserta khususnya keterampilan desain grafis serta kedisiplinan kerja. Evaluasi dari program pelatihan tersebut dalam bentuk laporan evaluasi yang disusun oleh pengelola sebagai laporan kepada Balai Besar Pengembangan Vokasi Pelatihan (BBPVP) Serang.

Kata Kunci : Strategi; Kepala BLKK; Sumber Daya Manusia; Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK)

Abstract

This research is motivated by the author's interest in the Strategy of the Head of the Community Work Training Center (BLKK) in the Technology and Information Sector in improving Human Resources at the Minhajul Muttaqin Modern Islamic Boarding School. Meanwhile, current education has at least three dimensions of skills, including: work skills and survival along with life skills, learning skills and innovation, and information technology and media skills. This type of research is qualitative using a descriptive approach with data collection obtained through observation, interviews and documentation. In testing the validity of the data using data triangulation techniques. While data analysis techniques include data reduction, data display, drawing conclusions and verification.

The results of this study indicate that the human resource development strategy at the BLKK of the Minhajul Muttaqin Modern Islamic Boarding School is through a graphic design training program for students, employees and the community around the Islamic boarding school with a facilitative training strategy. BLKK has carried out training quite well starting from, (1) Planning a skills development strategy that has prepared the needs of the training program using funds from the Republic of Indonesia's employment in accordance with the requirements and functions of the Work Training Center. However, the long-term program planning of BLKK has not been planned in a structured manner. (2) The implementation of the graphic design program strategy that is applied consists of three programs (competency units, support groups and on the job training (OJT), with the application of the material in training, it is able to develop skills specifically in graphic design. However, the implementation of the training has not been maximized, this can be seen from the obstacles experienced. (3) Evaluation of the training program strategy has an impact on participants, especially graphic design skills and work discipline. The evaluation of the training program is in the form of an evaluation report prepared by the manager as a report to the Serang Vocational Training Development Center (BBPVP).

Keywords: Strategy; Head of BLKK; Human Resources; Community Work Training Center (BLKK)

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini kemajuan teknologi semakin meningkat, hal ini perlu diimbangi dengan kemampuan juga keterampilan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan di dunia kerja. Peningkatan pertumbuhan penduduk yang begitu tinggi, kurang memiliki keterampilan, beretos kerja rendah, kurang profesional menjadi salah satu penyebab banyak masyarakat Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan. Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat Indonesia. Namun, sementara peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia tidak memperhatikan produksi madrasah dalam negeri, pesantren cenderung terpinggirkan dan kurang terintegrasi ke dalam sistem pendidikan nasional. Karakter khas pesantren yang merakyat harus menjadi potensi yang perlu diperhatikan dan diperkuat secara berkelanjutan dan terencana.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren Pasal 44 dan Pasal 45 butir h dan i yang berbunyi "Dalam menyelenggarakan fungsinya pemberdayaan masyarakat, pesantren melaksanakan aktivitas dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mandiri dan memiliki keterampilan agar dapat berperan aktif dalam pembangunan terhadap pemanfaatan dan pengembangan teknologi industri dan pengembangan program lainnya".²

Santri sebagai sumber daya manusia pondok pesantren diharapkan dapat menjadi agen perubahan (*agent of change*) sebagai penggerak pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menghadapi era global, dengan ini santri dapat beradaptasi sesuai dengan perkembangan zaman dan mengikuti kebutuhan masyarakat. Agen perubahan merupakan siapa saja

¹ Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Bildung Pustaka Uatma, 2017), h. 65.

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren* Pasal 44 dan Pasal 45. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2019)

yang mempunyai keterampilan dan kekuatan untuk mengembangkan, memfasilitasi, dan mengoordinasikan menuju perubahan yang lebih baik.³

Sebagai agen perubahan secara alami perlu adanya pelatihan diri untuk membangun kualitas dan kemampuan diri. Pelatihan itu sendiri merupakan bagian dari terciptanya Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi yang direncanakan secara sistematis ke dalam program pengembangan lembaga. Pendidikan pada masa kini setidaknya memiliki tiga dimensi keterampilan antara lain: keterampilan kerja dan kelangsungan hidup bersama dengan kecakapan hidup, keterampilan belajar dan inovasi serta keterampilan teknologi informasi dan media. Ketiga keterampilan ini merupakan landasan bagi setiap pendidik untuk mengembangkan pembelajaran yang efektif.⁴

Hal ini selaras dengan peraturan pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 8 ayat 2, Pendidikan keagamaan bertujuan untuk terbentuknya peserta didik yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan menjadi ahli ilmu agama yang berwawasan luas, kritis, kreatif, inovatif, dan dinamis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.⁵

Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren khususnya, pemerintah melaksanakan program pembentukan Balai Latihan Kerja Komunitas pada tahun 2017 yang merupakan wadah latihan kerja pada pendidikan keagamaan maupun pendidikan agama swasta atau bukan pemerintah untuk memberikan keterampilan teknis produksi atau keahlian profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat, pasar tenaga kerja dan masyarakat sekitar untuk mencari pekerjaan atau kewirausahaan.

³ Fred C. Lunenburg, *Managing Change: The Role of the Change Agent*. *Internasional Journall Of Management Business, and Administration* Volume 13, Number 1, 2010

⁴ Kuntari Erimurti, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pembelajaran* (Jakarta: Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016), h. 14.

⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan* Pasal 8 ayat 2. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2007).

Pendirian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) bertujuan untuk meningkatkan akses pelatihan dan partisipasi masyarakat dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia.⁶

Pelatihan kerja yang memadai harus didukung dengan sarana dan prasarana yang telah memenuhi persyaratan serta tenaga kepelatihan yang memenuhi standar kualifikasi persyaratan yaitu kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja dijelaskan pada pasal 8 ayat (1) pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi.⁷

Pelatihan berbasis kompetensi harus sesuai aturan yang berlaku. Standar pelatihan mencakup sarana, prasarana, dan instruktur yang memadai. Setiap BLKK wajib memiliki minimal satu instruktur per kejuruan. Pelatihan tidak cukup normatif, tapi harus didukung kualitas menyeluruh. Tujuannya agar peserta siap kerja dengan keterampilan yang diperoleh.

BLKK Pondok Pesantren mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan santri dan masyarakat. Pelatihan disesuaikan dengan minat dan potensi lingkungan sekitar. Tujuannya agar peserta memiliki pengetahuan dan kualitas hidup yang lebih baik. BLKK Minhajul Muttaqin berdiri sejak 2022 di bawah Yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin. Lembaga ini menyelenggarakan pelatihan desain grafis dasar dengan bimbingan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas atau BBPVP Serang mempunyai program pelatihan berbasis kompetensi desain grafis dasar (*junior graphic design*). Fasilitas yang dimiliki lembaga ini terdiri dari ruang perpustakaan

⁶ Kementerian Pendidikan dan Budaya, BLK Komunitas Langkah Strategis Pelatihan Angkatan Kerja, 2019. (<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/blk-komunitas-langkah-strategis-pelatihan-angkatan-kerja>, diakses pada Sabtu, 16 April 2024 Pukul 15.28WIB)

⁷ Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja Pasal 8. (Jakarta: Sekretariat Negara, 2017)

mini, ruang teori terintegrasi, kantor pimpinan dan ruang komputer terkoneksi internet.⁸

Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin merupakan pondok konvergensi salaf dan khalaf yang biasa disebut sebagai salafi semi modern yang sudah terbuka dengan perubahan yang terjadi didunia luar dimana pengajarannya tidak hanya mengkaji ilmu keagamaan namun juga terdapat ilmu pengetahuan umum bagi santri untuk bekal menghadapi kemajuan dunia yang semakin berkembang.

Sebagai lembaga pelatihan BLKK Minhajul Muttaqin diharapkan mampu menjadi wadah pencetak santri- santri yang berkompeten dan mampu berkiprah masyarakat luas. Menjaga citra pondok pesantren sangat penting dalam kelangsungan pendidikan pondok pesantren di masyarakat, hal ini dapat dilakukan dengan menyeimbangkan kebutuhan masyarakat yang berkembang melalui penambahan nilai keterampilan sendiri untuk menjaga kualitas lulusannya atau menghasilkan (*output*) pondok pesantren yang berdaya saing didunia global.

Berdasarkan gambaran diatas maka peneliti terinspirasi untuk merumuskan judul penelitian yang berkaitannya dengan **“Strategi Kepala Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin”**.

B. LITERATURE RESEARCH

Literatur research merupakan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dengan mendapatkan hasil yang empiris. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah agar peneliti dapat melihat serta membandingkan antara penelitian yang peneliti teliti dengan peneliti lain.

⁸ Hasil Wawancara dengan pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas Minhajul Muttaqin Suparmin, 20 Mei 2024

Penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Musthofa dengan judul “Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah program strategi pelatihan di BLK Technopark Ganesha Sukowati adalah: Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (PKPTK) dan pelatihan swadana. Sedangkan dari program strategi pengembangan yang dilakukan oleh BLK Technopark Ganesha Sukowati Sragen adalah dengan mengadakan program pengembangan pelatihan.⁹ Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai strategi pengembangan dari BLK yang berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan penyiapan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya lokasi penelitian serta metode yang digunakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis SWOT dan deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Lutfi dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara: Studi Kasus BLK Luwu Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran BLK Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan tetapi belum maksimal, ini dapat dilihat dari kendala yang dialami baik dari peserta maupun dari pihak BLK.¹⁰ Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya fokus pengembangan pada masyarakat sedangkan penelitian ini fokus peserta pelatihannya untuk para santri/santriwati beserta masyarakat sekitar pondok pesantren.

Penelitian yang dilakukan oleh Safarudin Alwi dengan judul “Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja dan

⁹ Ihsan Musthofa, “*Strategi Pelatihan dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukowati di Kabupaten Sragen*” (Universitas Negeri Semarang, 2011)

¹⁰ Muh. Lutfi dengan judul “*Peran BLK dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara: Studi Kasus BLK Luwu Utara*” (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019)

Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BLK-PP DIY sangat penting untuk menciptakan SDM dan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan siap untuk kerja dengan program pelatihan untuk meningkatkan skillnya. Kepala UPT BLK-PP DIY bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan program pelatihan dan melaporkan hasil pelatihan ke atasan yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.¹¹ Persamaan dari penelitian ini adalah pada subjek lembaga penelitiannya di Balai Latihan Kerja sebagai pencipta SDM yang terampil sedangkan perbedaanya terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang pengalaman subyek penelitian, seperti perilaku, deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹²

Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah situasi, kondisi atau masalah lain. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan menemukan bukti empiris secara objektif ilmiah, berdasarkan logika dan keilmuan, serta didukung oleh metodologi dan teori yang kuat sesuai dengan disiplin ilmu yang bersangkutan.¹³ Penelitian ini mempunyai maksud untuk mengetahui dan menemukan informasi serta memberikan gambaran tentang pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Minhajul Muttaqin.

¹¹ Safarudin Alwi dengan judul “*Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di BLK dan Pengembangan Produktivitas DI Yogyakarta*” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020)

¹² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 6.

¹³ Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. (Jakarta: GP Press. Group, 2013), h. 29.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Dalam hal ini peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Strategi Kepala BLKK Bidang Teknologi dan Informasi dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

a. Perencanaan Strategi Kepala BLKK Bidang Teknologi dan Informasi dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Berikut temuan berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan upaya yang sudah dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin:

Strategi perencanaan program diklat merupakan kegiatan awal dalam persiapan pendidikan yang sangat penting. Selain itu, membantu menciptakan program berkualitas yang memenuhi kebutuhan peserta dan organisasi mereka dan juga dapat menetapkan strategi pelatihan. Salah satu kegiatan yang paling utama penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah desain programnya. Perencanaan program diklat di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin terdapat perencanaan program jangka panjang dan perencanaan program jangka pendek.¹⁴

Berikut temuan berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Suparmin:

“Jadi untuk program jangka panjangnya ketika sudah tidak ada pendanaan dari pusat, BLK Komunitas akan tetap beroperasi dengan mengandalkan dana dari proses usaha yang kami miliki yaitu fotocopy jadi nanti dari hasil usaha itu kita sisihkan beberapa untuk pelatihan khusus untuk santri jadi kalo yang kemarin udah ada bantuan itu khusus apa masyarakat umum maupun santri tapi kalau kedepan ketika kita sudah tidak mendapatkan dana bantuan dari atau program dari pusat maka kita akan memanfaatkan BLK itu untuk pelatihan santri di bidang komputer kayak gitu nantinya baik itu pelatihan desain maupun microsoft perkantoran”.¹⁵

¹⁴ Observasi, BLK Komunitas Pondok Pesantren Minhajul Muttaqin, 30 Juni 2024

¹⁵ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

Pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, Bapak Suparmin sebagai pimpinan menjelaskan mengenai cara menentukan program diklat yang akan dijalankan sebagai berikut:

“Program yang akan dijalankan pada BLKK disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan yang diperlukan dan banyak diminati oleh peserta pelatihan, serta mengikuti arahan langsung dari BBPVP Serang sebagai pengampu Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin”.¹⁶

Pernyataan tersebut ditambahi oleh pengelola Bapak M. Miftakul Huda bahwa:

“Cara menentukan program Diklat menyesuaikan dengan Jurusan BLK masing-masing, kebutuhan keterampilan dan program tersebut sudah tersedia di aplikasi SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan)”.¹⁷

Program pelatihan di BLKK Pondok Pesantren Minhajul Muttaqin fokus pada bidang teknologi informasi dan komunikasi, khususnya desain grafis dasar. Pelatihan ini dibimbing oleh BBPVP Serang dan berbasis kompetensi. Peserta dilatih untuk menguasai dasar-dasar desain, komunikasi, dan pembuatan desain brief. Mereka juga belajar menggunakan software desain serta memahami prinsip keselamatan kerja (K3).

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang menentukan tujuan, strategi, dan langkah kegiatan program. Kebutuhan perencanaan terus meningkat dan sangat memengaruhi keberhasilan program. Agar perencanaan efektif, diperlukan pendekatan yang tepat dan pola kegiatan yang terstruktur.

Adapun pendekatan pertama dalam pelaksanaan diklat di BLKK yaitu mengidentifikasi kebutuhan peserta pelatihan. Berikut

¹⁶ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

¹⁷ Bapak M. Miftakul Huda, Pengelola BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

penjelasan pimpinan BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin:

“Jadi kebutuhan peserta pelatihan disesuaikan dengan program pelatihan yang akan dijalankan mas, nah disini kami menjalankan program desain grafis jadi untuk mengidentifikasi kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh peserta dengan mengidentifikasi dari komponen pendukung pelaksanaan pelatihan bagi peserta. Seperti penyediaan modul pembelajaran per mata pelajaran atau unit kompetensi desain grafis, alat tulis, perlengkapan peserta atau barang, bahan dan alat untuk keperluan praktik hasil karya peserta, APD peserta dan pakaian kerja peserta atau seragam pelatihan”.¹⁸

Balai Latihan Kerja Komunitas mendapat bantuan dana dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk mendukung pelatihan. Dana tersebut digunakan sesuai Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB) yang dibuat masing-masing BLK. BLK Pondok Pesantren Minhajul Muttaqin menggunakan dana untuk keperluan pelatihan dan pendukungnya. Komponen pendukung meliputi ATK, snack, transportasi, honor panitia, dan dokumentasi. Komponen pelatihan meliputi modul, bahan pelatihan, perlengkapan peserta, honor instruktur, dan konsumsi.

Dalam penentuan tujuan dari pelaksanaan program pelatihan dilakukannya perumusan tujuan melalui musyawarah bersama pihak yang berkaitan dengan lembaga BLKK. Sebagaimana penjelasan oleh Bapak Moh.Adzkiyaunuha, sebagai berikut:

“Proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin melalui musyawarah bersama Yayasan, Pengasuh Pondok, serta penyelenggara”.¹⁹

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Bapak Suparmin:

“Dalam proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dengan mensinkronisasikan antara visi/misi yayasan dengan tujuan pendirian BLK. Perumusan tujuan

¹⁸ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

¹⁹ Bapak Moh. Adzkiyaunuha, Pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

tersebut melibatkan ketua yayasan, pengurus, pimpinan BLK dan Pengelola”²⁰

Pada kegiatan belajar mengajar perlu adanya perancangan strategi pembelajaran guna mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan serta tepat sasaran sesuai dengan target capaian kompetensi. Hal ini dijelaskan oleh pimpinan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, Bapak Suparmin:

“Untuk perancangan strategi pembelajaran, yang pertama kami menyediakan tempat pelaksanaan pembelajaran yang nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, setelah itu untuk kegiatan pembelajarannya kami memilih instruktur yang berkompeten pada program desain grafis, karena kunci keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran ada pada instruktur yang akan memandu berjalannya pelatihan, nah persyaratan khususnya jadi instruktur harus lulus diklat dasar instruktur kejuruan TIK dengan dibuktikan adanya sertifikat yang menyatakan kompeten dalam bidang tersebut. Dalam pelaksanaannya juga terdapat jadwal yang sudah tersusun beserta presensi instruktur dan peserta pelatihan, dengan pelaksanaan yang sesuai jadwal diharapkan dapat mencapai target yang sudah terencana”²¹

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pembelajaran di BLKK Minhajul Muttaqin dilakukan dengan menyiapkan tempat yang nyaman, perlengkapan pelatihan, dan instruktur yang berkompeten. Mereka juga menyusun jadwal materi dan mencatat kehadiran peserta serta instruktur. Semua itu dilakukan agar pelatihan berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

b. Pelaksanaan Strategi Kepala BLKK Bidang Teknologi dan Informasi dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Berikut temuan berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan dalam menjalankan strategi kepala BLKK bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dengan pengimpelemntasian

²⁰ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

²¹ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

kebutuhan pelatihan dan perencanaan pelatihan yang telah disusun secara rinci sejak awal. Didalam pelaksanaan program pengembangan keterampilan sumber daya manusia Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin terdapat macam-macam hal yang harus diadakan antara lain:

- 1) Pengorganisasian peserta pelatihan
- 2) Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar
- 3) Metode Pembelajaran
- 4) Alokasi waktu
- 5) Dana Belajar
- 6) Tempat belajar dan sarana pendukung
- 7) Alat dan media pembelajaran
- 8) Sumber/Narasumber
- 9) Iklim sosial pembelajaran

Berikut ini adalah foto suasana pembelajaran pelatihan:

Gambar 3
Suasana Pembelajaran



(Sumber: Observasi di BLK Komunitas Minhajul Muttaqin)

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada dokumentasi kegiatan pembelajaran diklat, interaksi antara instruktur dengan peserta terjalin baik dengan membantu peserta pelatihan ketika memiliki kesulitan.

c. Evaluasi Strategi Kepala BLKK Bidang Teknologi dan Informasi dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan evaluasi di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin melalui laporan evaluasi yang dibuat setelah program pelatihan terlaksanaan yang disusun oleh pengelola BLKK, Maksud dan Tujuan disusunnya laporan Kegiatan pelaksanaan latihan Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis ini adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan penjelasan pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi dari awal kegiatan sampai dengan akhir kegiatan.
- b) Sebagai evaluasi pencapaian sasaran dan tolok ukur yang ada, serta masalah dan hambatan- hambatan yang muncul selama pelaksanaan Program dan selanjutnya dapat dijadikan feed back untuk penyusunan Program di masa yang akan datang.
- c) Sebagai laporan pertanggungjawaban atas tugas yang dibebankan kepada pihak yang berwenang.

Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen laporan evaluasi hasil dari evaluasi menunjukan bahwa materi pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, tenaga pelatihnya baik, sarpras dianggap sangat baik dan bahan latihannya sangat baik. Sebagaimana penilaian seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Penilaian BLKK

NO	INDIKATOR	RATA-RATA	KINERJA UNIT PELAYANAN
1	MATERI PELATIHAN	87,75	BAIK
2	TENAGA PELATIH	84,24	BAIK
3	SARPRAS	90,89	SANGAT BAIK
4	BAHAN LATIHAN	90,94	SANGAT BAIK

(Sumber: Observasi di BLK Komunitas Minhajul Muttaqin)

Berdasarkan rekap komentar dan saran dari peserta pelatihan mengenai materi pelatihan (kurikulum dan silabus), tenaga pelatihan, sarana/prasarana, dan bahan pelatihan menunjukan bahwa:

- 1) Materi Pelatihan (kurikulum silabus dan modul), materi yang diberikan sudah cukup jelas dan sangat membantu, bisa memberikan kualitas materi yang mudah dipahami dan materi Bagus dan sangat berguna bagi peserta BLKK dan juga untuk memperluas wawasan
- 2) Tenaga pelatih, secara umum pelatih sangatlah membantu kami untuk mempelajari materi yang ada di modul pelatihan, tenaga pelatih sangat bijak dalam membimbing dan mengajar kami, baik segi teori maupun praktek. Saya sangat bangga dengan pelatih yang sangat sabar dalam mendidik kami hingga akhirnya kami pun menguasai tentang cara bekerja yang baik.
- 3) Sarana/Prasarana, secara umum sarana prasarana yang tersedia sangat memadai dan nyaman untuk proses pelatihan
- 4) Bahan Latihan, Modul, ATK, dan Seragam Peserta, secara umum bahan pelatihan, modul, atk, dan seragam yang diberikan sudah mencukupi walaupun sedikit terlambat

Adapun Penerapan model evaluasi Krikpatrick pada program ini adalah sebagai berikut:

1) *Reaction level* (Reaksi)

Evaluasi terhadap reaksi dari peserta diklat ditinjau untuk mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Menurut Bapak Suparmin sebagai berikut:

“Mengukur kepuasan peserta dengan membuat Quesioner tingkat kepuasan pemaparan materi serta peserta diberi kesempatan untuk praktik langsung mengenai apa materi yang telah disampaikan”.²²

Sedangkan menurut Bapak M. Miftakul Huda bentuk evaluasi reaksi peserta sebagai berikut:

“Bentuk evaluasi dari reaksi peserta pelatihan dilakukan oleh peserta melalui aplikasi SIAP KERJA peserta sebagai bahan penilaian kepada BLK”.²³

Adapun respon/reaksi pengurus yayasan ketika mengikuti diklat dinyatakan oleh peserta diklat, Bapak Mashari sebagai berikut:

²² Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

²³ Bapak M. Miftakul Huda, Pengelola BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

“Menurut saya respon/reaksi dari peserta mengikuti kegiatan diklat sangat antusias dan senang karena metode pembelajaran yang diberikan oleh instruktur tidak membosankan serta cukup jelas. Adapun untuk mengevaluasi tingkat kepuasan, kita diberi kesempatan untuk menilai sejauh mana pemahaman kita dan apa yang telah diberikan oleh BLKK kepada kita melalui aplikasi SIAP KERJA”.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan dianggap berhasil karena dalam hal ini peserta merasa puas, terutama dengan metode penyampaiannya. Selain itu, peserta juga memberi saran dan masukan untuk perbaikan program pelatihan di masa yang akan datang.

2) *Learning level (Belajar)*

Pada level 2 dilakukan evaluasi hasil belajar, peserta pelatihan mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang diberikan dalam pelaksanaan pembelajaran perubahan dari setiap peserta pelatihan dibuktikan melalui tes atau kesempatan untuk praktik oleh instruktur pelatihan.

3) *Behavior level (Perilaku)*

Level tiga memiliki tujuan untuk menentukan seberapa jauh pengetahuan dan keterampilan diterapkan di tempat kerja.

Bapak M. Miftakul Huda mengenai penilaian terhadap alumni yang kebetulan menjadi karyawan di yayasan pondok pesantren:

“Saya rasa perubahan dari segi perilaku peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan tentunya memiliki perubahan dari segi kedisiplinannya, lebih cakap dalam bekerja dan bisa bekerja sama dengan tim ini berdasarkan pengamatan saya terhadap para alumni yang kebetulan menjadi karyawan di pondok pesantren”.²⁵

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka evaluasi

²⁴ Bapak Mashari, Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, *Wawancara*, Madang Suku I, 30 Juni 2024

²⁵ Bapak M. Miftakul Huda, Pengelola BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, *Wawancara*, Madang Suku I, 30 Juni 2024

perilaku pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin memiliki perubahan perilaku ke arah yang lebih baik di tempat kerjanya melihat para alumni juga sudah dapat menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim dilingkungan kerja.

4) *Result level* (Dampak)

Result level dapat diartikan sebagai hasil akhir atau dampak yang terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan. Hasil akhir bisa berupa meningkatnya keterampilan yang telah diperoleh, pengembangan kualitas, kecelakaan kerja dan lain sebagainya. Untuk mengetahui apa yang telah diperoleh oleh peserta pelatihan, maka perlu diadakan uji kompetensi/uji keterampilan, menurut Bapak Suparmin uji kompetensi tersebut dilaksanakan dengan cara:

“Uji kompetensi dilakukan 30 hari setelah kegiatan pelatihan berlangsung, sebagai tolak ukur keberhasilan peserta dalam menguasai materi baik secara tertulis, praktik langsung maupun membuat keterampilan-keterampilan khusus, misal pelatihan desain dapat membuat keterampilannya misal dengan membuat desain produk”.²⁶

Selain itu Bapak Mashari selaku pengurus yayasan Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin menuturkan:

“Yang saya rasakan para peserta setelah mengikuti program pelatihan dapat menambah wawasan dan soft skill tentunya, yang tadinya tidak begitu bisa mengoperasikan Microsoft office dan mendesain sekarang jadi bisa menerapkan apa yang telah di pelajari saat pelatihan, mas”²⁷

²⁶ Bapak Suparmin, Kepala BLK Komunitas Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

²⁷ Bapak Mashari, Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, Wawancara, Madang Suku I, 30 Juni 2024

Berdasarkan wawancara dan laporan evaluasi di BLKK Minhajul Muttaqin, evaluasi dilakukan setelah monitoring selesai. Data dikumpulkan lewat pengamatan, wawancara dengan peserta, dan permintaan laporan dari petugas. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Hasilnya digunakan untuk memberikan saran dan memperbaiki pelatihan berikutnya.

2. PEMBAHASAN PENELITIAN

Setelah menyimpulkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi kepala BLKK bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

a. Perencanaan strategi kepala BLKK bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jons, 1928 dalam sarwono antara lain melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, recruitmen dan melalui perubaham sistem²⁸. Keterampilan menurut Higgins dapat dijelaskan sebagai kemampuan berupa tindakan dan kinerja tugas. Keterampilan memerlukan dua hal yaitu: Keterampilan dasar dan *training* (pelatihan) yang dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan tersebut.

Pengembangan keterampilan di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin melalui pelatihan profesional di bidang teknologi informasi dan komunikasi, khususnya desain grafis dasar, bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan menguasai lima kompetensi utama, yaitu prinsip desain, komunikasi,

²⁸ Sarwono, "Cara Membuat Strategi Pengembangan" (<https://pakarkinerja.com/cara-membuat-strategi-pengembangan-sdm/>, diakses pada Jum'at, 14 Agustus 2024 Pukul. 10.30 WIB)

desain brief, penggunaan perangkat lunak desain, dan keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin merencanakan program jangka panjang sebagai pusat pelatihan komputer bagi santri, dan program jangka pendek berupa pelatihan bagi santri dan masyarakat usia prakerja dengan bantuan dana pusat. Program ini sejalan dengan fungsi BLKK sebagai lembaga keagamaan yang memberikan keterampilan teknis dan profesional sesuai kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kegiatan utama dalam penyelenggaraan diklat di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin adalah merancang program pelatihan yang bermutu dan sesuai kebutuhan peserta. Perencanaan disesuaikan dengan jurusan BLK, sementara program pelatihan ditentukan oleh BBPVP Serang dan tercantum dalam aplikasi SISNAKER, yang merupakan layanan pelatihan gratis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk memenuhi kebutuhan pelatihan, BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin menerima dana bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI yang digunakan sesuai aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁹

Dana tersebut dirinci dalam Rencana Pengeluaran Dana Bantuan (RPDB), mencakup komponen pendukung seperti ATK, honor panitia, dokumentasi, dan spanduk, serta komponen pelatihan seperti modul, bahan ajar, perlengkapan peserta, honor instruktur, dan konsumsi. Penyusunan RPDB ini sesuai fungsi BLK sebagaimana diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan.

²⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Bab 3 Pasal 21*. (Jakarta: Kesekretariatan Negara, 2015)

BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin menyusun perencanaan strategis dengan menetapkan tujuan melalui musyawarah bersama berbagai pihak, termasuk pengasuh pondok, pengurus, pimpinan BLKK, pengelola, aparatur desa, dan tokoh masyarakat, agar visi, misi, dan tujuan lembaga dapat dirumuskan secara tepat dan partisipatif

Proses merumuskan visi misi/tujuan BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dengan mensinkronisasikan antara visi misi yayasan dengan tujuan pendirian BLKK. Adapun visi misi yang sinkron terdapat pada misi yayasan nomer dua yaitu “Menyiapkan umat masa depan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, serta belandaskan Iman dan takwa (IMTAK)”.

BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin bertujuan untuk memberdayakan tenaga terampil di bidang komputer yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Untuk mendukung hal tersebut, BLKK menggunakan kurikulum pelatihan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, berdasarkan model Competence Based Training (CBT), yang mencakup unit kompetensi inti, materi penunjang, dan pelatihan kerja langsung (On the Job Training/OJT).³⁰

Untuk memperkirakan waktu pelatihan (JP) pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas membuat jadwal pelatihan. Berdasarkan hasil pengamatan dokumen pada jadwal pelatihan yang ada di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dalam pengalokasian waktunya perjam pembelajaran diberi waktu 45 menit, dalam satu hari pelaksanaan terdapat 8 jam pelajaran. Adapun penyusunan jadwal pembelajarannya sebagai berikut:

³⁰ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 31 Tahun 2003 Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara)

- 1) Softskill komputer dengan waktu 20 jam pelajaran.
- 2) Melaksanakan prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditempat kerja dengan waktu 10 jam pelajaran.
- 3) Mengaplikasikan prinsip dasar desain 10 jam pelajaran.
- 4) Menerapkan prinsip dasar komunikasi dengan waktu 6 jam pelajaran, menerapkan desain brief dengan waktu 10 jam pelajaran.
- 5) Mengoprasikan perangkat lunak dengan waktu 50 jam pelajaran.
- 6) Menciptakan karya desain dengan waktu 134 jam pelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian strategi pembelajaran dirancang agar pelatihan berjalan optimal, dengan menyediakan tempat yang nyaman, sarana dan perlengkapan yang memadai, instruktur yang kompeten di bidang desain grafis, serta penjadwalan materi dan pencatatan kehadiran peserta dan instruktur untuk mendukung tercapainya tujuan pelatihan

Hasil penelitian yang dilaksanakan telah menjalankan strategi pengembangan keterampilan SDM melalui program pelatihan dengan memenuhi kebutuhan dan persyaratan lembaga pelatihan. Namun, perencanaan program jangka panjang masih kurang terstruktur karena belum adanya visi dan misi khusus untuk BLKK, sehingga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan belum terarah secara optimal.

b. Pelaksanaan strategi kepala BLKK bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Program pengembangan keterampilan SDM di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dilaksanakan melalui pelatihan desain grafis yang mengikuti kurikulum dan jadwal yang telah ditetapkan, serta melibatkan seluruh SDM pesantren dan masyarakat sekitar secara aktif.

Berdasarkan pendapat anwar dalam bukunya tentang

pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) konsep dan aplikasinya dijelaskan mengenai aspek-aspek yang mendukung agar dapat berjalan dengan baik.

Adapun aspek-aspek tersebut yang diterapkan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin berdasarkan hasil penelitian antara lain sebagai berikut:

a) Pengorganisasian peserta pelatihan

BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin mengorganisasi peserta pelatihan melalui sosialisasi kepada santri, karyawan pesantren, dan masyarakat umum, dengan persyaratan peserta minimal berusia 17 tahun, sehat jasmani dan rohani, serta tidak buta warna. Setiap angkatan pelatihan terdiri dari 16 peserta, dan sejak tahun 2019 hingga 2022 telah terlaksana 6 angkatan dengan total 96 peserta.

b) Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar

Materi bahan ajar di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin disusun berdasarkan modul atau silabus yang dikombinasikan dengan kebutuhan keterampilan peserta pelatihan di era saat ini, serta dilengkapi contoh soal dari internet. Penggunaan bahan ajar juga disesuaikan dengan alokasi waktu yang telah direncanakan agar tujuan dan target pembelajaran dapat tercapai secara efektif.

Penentuan bahan ajar yang diterapkan oleh instruktur Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin sesuai dengan pendapat Asep Herry Hermawan³¹ dimana materi pembelajaran yang disampaikan pada pelatihan harus ditetapkan atas dasar kompetensi pelatihan yang akan dicapai.

Materi pelatihan di BLKK Pondok Pesantren Modern

³¹ Asep Herry Hermawan, Pengembangan Desain Pembelajaran dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (UPI: Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan)

Minhajul Muttaqin dibagi menjadi tiga kelompok antara lain:

- 1) Kelompok unit kompetensi: prinsip dasar desain, prinsip dasar komunikasi, desain brief, perangkat lunak desain, prinsip-prinsip sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- 2) Kelompok penunjang: *soft skill*.
- 3) *On the job training (OJT)*.

c) Metode pembelajaran

Dalam pelaksanaan diklat di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin digunakan metode pembelajaran yang menggabungkan pemberian materi dan praktik secara langsung, disesuaikan dengan kondisi yang ada. Proses pembelajaran dirancang menyerupai situasi kerja nyata, sehingga peserta merasa memiliki tanggung jawab layaknya menyelesaikan tugas dari atasan, yang mendorong keseriusan dan kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan.

Metode pelatihan yang diterapkan di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin adalah *on the job training*, yang tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga menekankan praktik langsung dalam pembuatan produk desain grafis guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi peserta pelatihan.

Metode pembelajaran *on the job training* pada pengajaran keterampilan sesuai denganteori Benny Herlena³² yang masuk pada metode *Participation training* dimana peserta melakukan suatu peranan dan dengan demikian mereka mengenal hal-hal yang terjadi dalam kehidupan dan situasi nyata dan metode *Role Plays* Penekanan dari metode ini adalah memberikan informasi kepada peserta untuk mempraktikan dan memperbaiki keterampilan mereka.

³² Benny Herlena, Desain Pelatihan (Yogyakarta: Ash-Shaff, 2012) h. 162.

d) Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan lamanya pembelajaran yang dilakukan di kelas atau laboratorium, pelaksanaan jadwal kegiatan pelatihan berbasis kompetensi Program Pelatihan Pembuatan Desain Grafis angkatan 1 mulai tanggal 01 September s/d 05 Oktober 2023. Adapun pengalokasian waktu pada pelaksanaannya Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin pada pelaksanaan aktifitasnya diberi waktu selama 240 jam dengan aloksai waktu 45 menit per pertemuan pelatihan, yang kurang lebih dalam pelaksanaannya satu bulan pada 6 hari aktif dalam seminggu dengan pelaksanaan pelatihan mulai dari pukul 08.00 WIB – 15.00 WIB atau 8 jam pelatihan perharinya.

e) Dana belajar

Balai Latihan Kerja Komunitas Minhajul Muttaqin didirikan pada tahun 2022 dengan menggunakan Dana Bantuan Pemerintah dan sampai saat ini sudah menjalankan sebanyak 6 kali pelatihan melalui APBN pada tahun 2022 dan 2024.

Berdasarkan hasil pengamatan pada dokumen laporan pelaksanaan bantuan program pelatihan berbasis kompetensi: program pelatihan pembuatan desain grafis per tahun angkatannya dana yang dipeoleh tersebut telah digunakan semestinya melalui pembuktian laporan tersebut secara terperinci.

Dengan adanya dana belajar pada BLKK sudah tercantum berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab V Pelatiha kerja pasal 15³³ disebutkan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan salah satunya tersedianya dana bagi keberlangsungan kegiatan

³³ Republik Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan* Nomor 31 Tahun 2003 Bab V Pelatihan Kerja Pasal 15 (Jakarta: Kesekretariatan Negara)

penyelenggaraan pelatihan kerja.

f) Tempat belajar dan sarana pendukung

Berdasarkan hasil penelitian tempat belajar dan sarana pendukung yang ada di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin sudah memenuhi standar diklat dimana memiliki 16 komputer, 16 meja dan kursi yang telah terkoneksi internet untuk kapasitas 16 peserta pelatihan. Namun ketersediaan komputer tersebut perlu adanya perbaikan secara berkala agar mengurangi keterhambatan dalam penggunaan komputer.

Tempat penyelenggaraan pelatihan digunakan untuk proses belajar mengajar dan bentuknya bermacam-macam bergantung pada kebutuhan, berdasarkan hasil berada di wilayah yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, hal tersebut menurut teori Gouli Syadam tempat yang dipilih dikomplek perusahaan dengan instruktur orang dalam sendiri.

g) Alat dan media pembelajaran

Media pembelajaran sangat penting dalam proses pelatihan untuk melengkapi dan mengembangkan alat peraga. Di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, media yang digunakan meliputi papan tulis/whiteboard dan LCD proyektor sebagai sarana penyampaian materi pelatihan.

Pemilihan media pembelajaran ini sesuai dengan pendapat Alim Harun P. dimana media pembelajaran dirancang untuk mendukung keberhasilan pembelajaran dengan mempertimbangkan beberapa hal seperti jenis, biaya, akses dan kebutuhan pengguna (peserta pelatihan dan instruktur pelatihan).

h) Sumber/Narasumber

Narasumber di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dipilih berdasarkan

kualifikasi dan kompetensi yang jelas, seperti sertifikat keahlian dan pelatihan uji kompetensi instruktur. Narasumber ini berasal dari tenaga pendidik yang berkompeten dan bertanggung jawab dalam menyampaikan materi serta melaksanakan pelatihan dengan baik. Tenaga pendidik yang dipilih untuk dijadikan instruktur pelatihan memiliki persyaratan instruktur anatara lain sebagai berikut:

- 1) Pendidikan formal: Minimal lulusan D3 bidang TIK
- 2) Kompetensi Metodologi : Memiliki sertifikat metodologi
- 3) Kompetensi teknis : Memiliki sertifikat kompetensi teknis desain grafis
- 4) Pengalam kerja : Minimal 2 tahun
- 5) Kesehatan : Sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna
- 6) Persyaratan khusus : Lulus diklat dasar instruktur kejuruan

i) Iklim sosial pembelajaran

Pembentukan iklim sosial pembelajaran yang mendukung sangat penting untuk keberhasilan diklat, karena dapat membuat peserta merasa senang, bebas mengekspresikan ide, serta mengikuti materi yang menarik dan mendidik. Instruktur berupaya menciptakan suasana pembelajaran yang santai dan menyenangkan dengan humor dan langkah sederhana, sehingga peserta pelatihan lebih mudah berinteraksi dan menyelesaikan tugas keterampilan Microsoft Office dan desain grafis.

Berdasarkan hasil penelitian iklim sosial pembelajaran yang tercipta di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dapat mendukung keberlangsungan diklat dikarenakan peserta pelatihan merasa senang serta dapat memahami apa yang disampaikan sehingga interaksi antara instruktur dengan peserta terjalin baik dengan membantu peserta pelatihan ketika memiliki kesulitan.

Maka berdasarkan penelitian terkait pelaksanaan

pengembangan keterampilan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin. Peneliti dapat memahami bahwasannya pelaksanaan pelatihan pengembangan keterampilan desain grafis di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin sudah berjalan baik dengan materi yang lengkap dan terstruktur, namun masih menghadapi kendala teknis seperti perlunya perbaikan unit komputer dan ketiadaan mesin sablon yang menghambat optimalisasi pelatihan.

c. Evaluasi strategi kepala BLKK bidang Teknologi dan Informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin.

Evaluasi program pelatihan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dilakukan secara sistematis melalui laporan evaluasi yang menunjukkan pelaksanaan materi, tenaga pelatih, sarana-prasarana, dan bahan latihan sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan fungsi BLK yang diatur dalam peraturan kementerian terkait.

Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin telah melaksanakan 4 kali program pelatihan sejak tahun 2022-2024 dengan jumlah lulusan 64 peserta pelatihan, adapun penempatan kerja lulusan 48 peserta bekerja di industri. Penempatan kerjawirausaha biasanya para alumni membentuk usaha sendiri dengan mengembangkan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan. Sedangkan bekerja di industri ada yang dipekerjakan di yayasan Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin ada juga yang di lembaga luar yayasan.

Adapun hasil dari evaluasi penerapan model evaluasi Krikpatrick empat level adalah sebagai berikut:

a. *Reaction level*

Adapun evaluasi level 1 reaksi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren dilakukan oleh peserta melalui Quesioner yang terdapat pada aplikasi SIAP KERJA, hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan sangat antusias dan senang untuk mengikuti program yang dijalankan.

Berdasarkan hasil penelitian pada evaluasi level-1 reaksi di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dianggap berhasil karena peserta pelatihan merasa puas dalam semua faktor yang terlibat pada pelaksanaan pelatihan seperti metode penyampaian saat pelaksanaan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yeti Nurhayati³⁴ bahwa keberhasilan proses kegiatan belajar tidak dapat dipisahkan dari minat, perhatian dan motivasi peserta di kelas dalam mengikuti diklat. Peserta belajar lebih baik ketika mereka bereaksi positif untuk lingkungan belajar.

b. *Learning Level*

Pada level-2 pembelajaran mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, keterampilan dan perilakunya. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dalam pelaksanaannya memberikan pembelajaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan belajar serta memperoleh hasil belajar yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan.

Untuk mengetahui peserta memiliki perubahan dari segi pengetahuannya, sikap dan keterampilan instruktur melaksanakan tes secara bertahap setelah penyampaian materi, mengukur pemahaman setiap peserta dengan adanya pertanyaan mengenai materi yang telah

³⁴ Yeti Nurhayati, “Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau”, *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, Volume: VII No. 2 (Desember, 2018), h. 173.

disampaikan dan melaksanakan praktik.

c. *Behavior level*

Pada tahap perilaku dilakukan penilaian terhadap peserta alumni pelatihan BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin, untuk mengetahui perubahan perilaku peserta ketika di tempat kerjanya. Informasi tentang perubahan perilaku tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap pengelola BLKK mengenai penilaian terhadap alumni yang kebetulan menjadi karyawan di yayasan pondok pesantren. Hasil penelitian evaluasi perilaku menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki perubahan perilaku ke arah yang lebih baik di tempat kerjanya melihat para alumni juga sudah dapat menerapkan kedisiplinan.

d. *Result level*

Berdasarkan hasil penelitian pada evaluasi level-4 dampak dilihat dari hasil akhir yang diperoleh oleh peserta pelatihan. Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin untuk mengukur keterampilan yang telah diperoleh dengan diadakannya uji kompetensi keterampilan.

Hasil akhir dari pelatihan juga dibuktikan dengan beberapa hasil keterampilan yang telah dibuat berupa sablon kaos, pin, mug, kalender, undangan custom Berdasarkan hasil penelitian pada level-4 dampak di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin telah memberikan dampak terhadap peserta pelatihan dengan dibuktikannya peningkatan keterampilan oleh salah satu alumni yang sudah bekerja sebagai operator sekolah, yang dapat mengembangkan keterampilan microsoft office dan desain grafis pada profesinya.

Berdasarkan hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa program pengembangan keterampilan desain grafis di BLKK Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin dapat memberikan perubahan

keterampilan yang cukup berpengaruh bagi peserta pelatihan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi perilaku dan dampak dari alumni peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan keterampilan bekerja dengan menerapkan kedisiplinan, penerapan kecakapan keterampilan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan tim di lingkungan kerjanya.

E. PENUTUP

Berdasarkan data serta analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin menjalankan strategi pengembangan keterampilan melalui pelatihan kejuruan TIK berbasis kompetensi desain grafis yang didukung oleh BBPVP Serang dan dana pusat, serta telah memenuhi persyaratan lembaga pelatihan. Namun, perencanaan jangka panjangnya masih belum terstruktur dengan baik karena BLKK belum memiliki visi dan misi sendiri, sehingga program pendidikan dan pelatihan kurang terencana dan sasaran kurang jelas.
- 2) Pelaksanaan program pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin melalui pelatihan desain grafis telah berjalan sesuai kurikulum dan jadwal yang direncanakan, mencakup materi kompetensi teknis, soft skill, dan on the job training. Pelatihan ini berhasil mengembangkan keterampilan peserta, namun pelaksanaannya belum maksimal karena adanya kendala seperti beberapa peralatan yang perlu diperbaiki dan belum tersedianya mesin sablon.
- 3) Evaluasi program pengembangan keterampilan di Balai Latihan Kerja Komunitas Pondok Pesantren Modern Minhajul Muttaqin menunjukkan bahwa pelatihan desain grafis telah dilaksanakan dengan baik, didukung oleh tenaga pelatih, sarana-prasarana, dan bahan ajar yang memadai.

Program ini berhasil meningkatkan keterampilan peserta, termasuk kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kerjasama tim di lingkungan kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Faisal., *Strategi Menurut Para Ahli*, Bandung: Angkasa, 2015
- Ahmadi, Abu dan Prasetya, Joko Tri., *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Pustaka Setia, 2003
- Alma, Buchari., *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Strategi* Yogyakarta: Az-ruzz medai, 2009
- Asmani, Jamal Ma'aruf., *Manajemen Efektif Marketing Sekolah*, Yogyakarta: Diva Press, 2015
- Az-zahra, Fatimah., "*Proses Penyusunan Uraian Pekerjaan Berdasarkan Tahapan Analisis Pekerjaan Staf Administrasi Underwriting Pada Perusahaan Asuransi Umum*" Jurnal Mahasiswa Bima Insani, Vol. 1, no. 1 Agustus 2016
- Badrudin, *Manajemen Peserta Didik*, Jakarta: PT Indeks, 2014
- Darmanto, Sri Wardoya., *Manajemen Pemasaran Untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016
- Davies, B dan L, Ellison, *School Development Planning*, Essex: Longman Group U.K.Ltd, 1992
- Heryati, Yeti, dan Muhsin, Mumuh., *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Hidyat, Ara dan Machali., Imam, *Pengelolaan Pendidikan Pertama*, Bandung: Pustaka Educa, 2010
- Kurniawan, *Manajemen Strategi Terapan Perusahaan Dan Bisnis*, cet. 1 Yogyakarta: Publisher, 2007
- Lestari, Endah Prapti., *Pemasaran strategik : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif Edisi Pertama* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011

- Lestari, Endah Prapti., *Pemasaran Strategik : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Masithoh dan Dewi, Laksmi., *Strategi Pembelajaran*, Jakarta: DEPAG RI, 2009
- Maziyah, Silfiyah Aisyatul., *Strategi Pemasaran Dalam Rekrutmen Peserta Didik Baru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif (MIMA) 01 KH. Shiddiq Jember*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN, Jember, Vol 2 No. 1 2020
- Muhammad, *Manajemen Peserta Didik (Pengelolaan Peserta Didik Untuk Efektivitas Pembelajaran)*, Medan: CV. Widya Puspita, 2018
- Mulyasa, E., *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2008
- Mustaqim, *Analisis Manajemen Pemasaran Jasa Lembaga Pendidikan Islam : Pondok Pesantren Amslati Darul falah Bangsri Jepara*, Universitas Islam Negeri Walisongo, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 12, No 1, 2018
- Nasution, Zulkarnain., *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan*, Malang: UMM Press, 2010
- Nimran, Umar., *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media, 1997
- Paul, "Increasing Student Number: Diminishing Tutor Insight," Journal Of Psychology Learning and Teaching, Vol. 4 no. 1 2004
- Putri, Budi Rahayu Tanama., *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: sentosa, 2014
- Sagala dan Syaiful., *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sanjaya, Wina., *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Purnada Media, 2006
- Soetopo, Hendiyat., *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1998
- Sutaryono, *Makna dan Nilai*, Bandung: CV Sinar Baru, 2015

Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2011

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Tinjauan Teoritik* Jakarta: Grasindo, 2012