



# Efektivitas Program Pelatihan Pengembangan Produktivitas UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember Tahun 2025

Dinar Ayu Fernanda<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

\*Corresponding author

E-mail addresses: [23041010051@student.upnjatim.ac.id](mailto:23041010051@student.upnjatim.ac.id)

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received December 16, 2025

Revised December 30, 2025

Accepted February 09, 2026

Available online February 09, 2026

### Kata Kunci:

Efektivitas; pelatihan kerja; pengembangan produktivitas; UPT BLP2TK; BLK Jember.

### Keywords:

program effectiveness; vocational training; productivity development; UPT BLP2TK; BLK Jember.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju..

## ABSTRAK

Salah satu cara strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Program pelatihan kerja menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas sumber daya manusia, khususnya melalui lembaga pelatihan kerja pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Pengembangan Produktivitas yang diselenggarakan oleh UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember. Penelitian ini menerapkan metodologi kualitatif deskriptif yang mengumpulkan data melalui wawancara terhadap panitia pelatihan, observasi dan literatur review. Informan penelitian terdiri atas pengelola program, dan instruktur. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan membuat kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan Secara umum, pengembangan produktivitas telah berhasil, yang tercermin dari kesuksesan program dalam mencapai tujuan, kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur, dan metode pembelajaran, keterlibatan peserta, dan pengaruh awal terhadap peningkatan pemahaman dan cara kerja yang produktif. Namun demikian, efektivitas program masih

menghadapi keterbatasan pada aspek pendalaman materi lanjutan dan mekanisme tindak lanjut pascapelatihan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan program melalui pengembangan materi yang lebih kontekstual dan sistem evaluasi berkelanjutan guna meningkatkan dampak pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## ABSTRACT

One strategic way to encourage economic growth and national competitiveness is to increase labor productivity. Job training programs are an important instrument in improving the competence and productivity of human resources, particularly through government job training institutions. This study aims to analyze the effectiveness of the Productivity Development Training Program organized by the UPT BLP2TK Surabaya at BLK Jember. This study applies a descriptive qualitative methodology that collects data through interviews with training committee members, observations, and literature reviews. Research informants consisted of program managers and instructors. Data analysis was conducted qualitatively through the process of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the training program has generally been successful in developing productivity, as reflected in the program's success in achieving its objectives, the suitability of training materials, the quality of instructors and learning methods, participant engagement, and the initial impact on improving understanding and productive work methods. However, the program's effectiveness still faces limitations in the aspects of further material deepening and post-training follow-up mechanisms. Therefore, program strengthening is needed through the development of more contextual materials and a continuous evaluation system to increase the impact of training on labor productivity.

## **1. PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat fundamental dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berorientasi pada produktivitas dan daya saing nasional. Dinamika globalisasi, percepatan perkembangan teknologi, serta transformasi pasar tenaga kerja menuntut tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga produktivitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan. Kondisi tersebut mendorong negara untuk mengembangkan kebijakan strategis di bidang pelatihan dan pengembangan tenaga kerja sebagai instrumen utama dalam menutup kesenjangan kompetensi antara lulusan dan kebutuhan dunia usaha serta dunia industri. Dalam konteks ini, program pelatihan kerja tidak lagi diposisikan sebagai kegiatan administratif, melainkan sebagai intervensi kebijakan yang memiliki implikasi langsung terhadap kualitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, keberhasilan program pelatihan sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas pelaksanaannya dalam mencapai tujuan dengan cara yang sistematis dan terukur. (Permana et al., 2022).

Sebagai penyedia pelatihan vokasional, Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki tanggung jawab strategis untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan produktif. BLK dirancang sebagai institusi yang menjembatani kebutuhan pasar kerja dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa kinerja BLK di Indonesia masih terdapat masalah, termasuk keterbatasan fasilitas, kualitas instruktur, relevansi kurikulum, serta keterkaitan dengan kebutuhan industri (Pratama, Widowati Nina, 2021). Tantangan tersebut berimplikasi pada rendahnya efektivitas pelatihan dan terbatasnya dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, evaluasi efektivitas program pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari, baik sebagai bentuk akuntabilitas kebijakan publik maupun sebagai dasar perbaikan program pelatihan di masa mendatang.

UPT BLP2TK Surabaya merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang memiliki mandat khusus dalam pengembangan produktivitas tenaga kerja di wilayah Jawa Timur. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLP2TK difokuskan pada peningkatan kapasitas kerja, efisiensi, serta kualitas kinerja peserta pelatihan. Implementasi program pelatihan pengembangan produktivitas tersebut dilakukan melalui kerja sama dengan berbagai BLK, salah satunya BLK Jember. Diharapkan bahwa program ini dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas peserta pelatihan. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan program tersebut perlu dikaji secara mendalam, mengingat adanya perbedaan karakteristik peserta, kondisi sarana prasarana, serta konteks sosial ekonomi di masing-masing wilayah.

Efektivitas tidak selalu diukur dari output, namun mencakup kualitas proses pelaksanaan serta dampak jangka panjang yang dihasilkan. Dalam konteks pelatihan kerja, efektivitas merefleksikan sejauh mana pelatihan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap kerja, dan produktivitas peserta secara berkelanjutan. Kirkpatrick (2016) menegaskan bahwa efektivitas pelatihan harus dievaluasi secara komprehensif melalui respons peserta, tingkat pembelajaran, perubahan perilaku kerja, serta hasil akhir atau dampak berupa peningkatan kinerja. Pandangan ini menempatkan efektivitas pelatihan sebagai proses berlapis yang tidak dapat direduksi hanya pada pencapaian target kuantitatif semata.

Selain itu, efektivitas program pelatihan juga berkaitan erat dengan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan program. Program pelatihan yang efektif seharusnya mampu menghasilkan dampak maksimal dengan penggunaan sumber daya yang proporsional, baik dari sisi anggaran, waktu, maupun tenaga pelaksana. Dalam perspektif kebijakan publik, efektivitas menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan dan akuntabilitas program pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran efektivitas pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi internal, tetapi juga sebagai instrumen pertanggungjawaban publik atas penggunaan anggaran negara. (Nurhayati, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. (Wasila, 2024) menemukan bahwa efektivitas pelatihan di BLK Jember sangat ditentukan oleh kesesuaian materi pelatihan untuk kebutuhan peserta juga pendekatan pembelajaran yang digunakan. (Setiawan & Casmiwati, 2024) menegaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi di BLK Surabaya menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi ketika tujuan program dirumuskan secara jelas dan didukung oleh instruktur yang kompeten. Sementara itu, (Nugroho et al., 2025) menyoroti peran penting fasilitas dan kualitas instruktur dalam menentukan keberhasilan pelatihan di BLK Situbondo. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dipahami secara sederhana.

Dalam kerangka evaluasi program, efektivitas pelatihan umumnya diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain pencapaian tujuan program, kesesuaian materi pelatihan, kualitas instruktur dan metode pembelajaran, partisipasi dan respons peserta, serta dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja. Pencapaian tujuan program menunjukkan kesesuaian antara perencanaan dan hasil pelaksanaan pelatihan. Kesesuaian materi mencerminkan relevansi pelatihan dengan kebutuhan peserta dan tuntutan dunia kerja. Kualitas instruktur dan metode pembelajaran menentukan tingkat pemahaman dan keterlibatan peserta selama pelatihan. Partisipasi peserta menggambarkan tingkat motivasi dan penerimaan terhadap program, sedangkan dampak terhadap produktivitas menunjukkan keberlanjutan manfaat pelatihan setelah program berakhir.

Dalam konteks program pelatihan pengembangan produktivitas UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember, pengukuran efektivitas menjadi penting untuk menilai sejauh mana program tersebut mampu mencapai tujuan peningkatan produktivitas peserta. Karakteristik peserta yang beragam serta kondisi lokal BLK Jember menuntut pendekatan evaluasi yang kontekstual dan komprehensif. Akibatnya, penelitian ini tidak hanya berfokus pada mencapai tujuan program, tetapi juga pada pemahaman terhadap proses pelaksanaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, kita sepakat menyimpulkan bahwa penelitian mengenai efektivitas program pelatihan pengembangan produktivitas UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember memiliki urgensi yang tinggi baik secara akademik maupun praktis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai tingkat efektivitas program pelatihan serta menjadi dasar perumusan rekomendasi kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan keberlanjutan program pelatihan kerja di Indonesia.

## 2. METODE

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori Kirkpatrick (2016) dengan indikator melalui respons peserta (Reaksi), tingkat pembelajaran (Pembelajaran), perubahan perilaku kerja (Perilaku), serta hasil akhir berupa peningkatan kinerja (Hasil/Dampak). sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan, Umumnya, penelitian kualitatif memperoleh data utama dari wawancara terhadap panitia pelatihan, observasi dan literatur review.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil*

Berdasarkan hasil penelitian, indikator pencapaian tujuan program menunjukkan bahwa Program Pelatihan Pengembangan Produktivitas UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember secara umum telah mencapai tujuan yang dirumuskan dalam perencanaan program. Tujuan utama pelatihan, yaitu meningkatkan pemahaman peserta terhadap konsep produktivitas kerja serta kemampuan penerapannya dalam aktivitas kerja, dapat dicapai melalui rangkaian kegiatan pelatihan yang terstruktur. Temuan ini terlihat dari meningkatnya kesadaran peserta mengenai pentingnya efisiensi kerja, pengelolaan waktu, dan orientasi pada hasil. Secara teoritis, pencapaian tujuan merupakan indikator utama efektivitas program karena mencerminkan kesesuaian antara perencanaan dan implementasi (Setiawan & Casmiwati, 2024). Selain itu, keberhasilan pencapaian tujuan program juga menunjukkan bahwa pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan peserta. Hal ini sejalan dengan pandangan Kirkpatrick (2016) yang berpendapat bahwa efektivitas pelatihan harus diukur dari ketercapaian tujuan pembelajaran. Meskipun demikian, masih ditemukan keterbatasan pada aspek pendalaman materi lanjutan. Keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tujuan bersifat relatif dan kontekstual. Oleh karena itu, pencapaian tujuan program dapat dikategorikan efektif, namun masih memerlukan penguatan pada tahap tindak lanjut. Temuan ini mempertegas bahwa efektivitas pelatihan tidak bersifat absolut, melainkan berkelanjutan.

Indikator kesesuaian materi pelatihan menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan pengembangan produktivitas relatif relevan dengan kebutuhan peserta dan konteks dunia kerja. Materi pelatihan mencakup konsep dasar produktivitas, efisiensi kerja, serta penerapan prinsip kerja efektif yang sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan. Peserta menilai bahwa materi yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini menguatkan pendapat (Wasila, 2024) yang menyatakan bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pelatihan kerja. Selain itu, materi pelatihan yang relevan juga mendorong keterlibatan aktif peserta selama proses pembelajaran. Secara teoritis, kesesuaian materi mencerminkan kemampuan penyelenggara pelatihan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara tepat. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian peserta mengharapkan pengayaan materi yang lebih

kontekstual dengan bidang kerja spesifik. Hal ini menunjukkan bahwa relevansi materi masih dapat ditingkatkan melalui penyesuaian berbasis kebutuhan sektoral. Dengan demikian, materi pelatihan dinilai efektif, tetapi memerlukan pengembangan lebih lanjut. Temuan ini memperlihatkan pentingnya pembaruan materi secara berkelanjutan.

Indikator kualitas instruktur dan metode pelatihan menunjukkan bahwa instruktur memiliki kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan produktivitas. Instruktur mampu menjelaskan konsep secara sistematis serta menggunakan metode pembelajaran yang variatif, seperti diskusi dan studi kasus. Metode tersebut mendorong interaksi aktif antara instruktur dan peserta sehingga proses pembelajaran berlangsung secara partisipatif. Hasil ini sejalan dengan temuan (Juliana & Stiawati, 2023) yang menegaskan bahwa kualitas instruktur berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan kerja. Selain itu, metode pembelajaran yang interaktif terbukti meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi. Secara teoritis, metode pelatihan yang tepat mampu memfasilitasi transfer pengetahuan dan keterampilan secara optimal. Meskipun demikian, keterbatasan waktu pelatihan menjadi kendala dalam pendalaman materi secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas instruktur perlu didukung oleh durasi pelatihan yang memadai. Dengan demikian, indikator ini menunjukkan tingkat efektivitas yang baik dengan catatan perbaikan pada aspek waktu pelaksanaan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas instruktur dan metode merupakan faktor determinan dalam efektivitas pelatihan.

Indikator partisipasi dan respons peserta menunjukkan tingkat keterlibatan yang cukup tinggi selama proses pelatihan berlangsung. Peserta secara aktif mengikuti kegiatan pelatihan dan terlibat dalam diskusi yang difasilitasi oleh instruktur. Tingginya partisipasi peserta menunjukkan bahwa pelatihan mampu menarik minat dan memenuhi ekspektasi peserta. Temuan ini mendukung pendapat (Ardiansyah et al., 2022) yang berpendapat bahwa partisipasi peserta adalah refleksi langsung dari kualitas pelaksanaan pelatihan. Selain itu, respons positif peserta juga mencerminkan kesesuaian metode dan materi pelatihan. Secara teoritis, partisipasi peserta menjadi indikator penting karena menunjukkan penerimaan terhadap program pelatihan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa partisipasi aktif belum sepenuhnya merata di antara seluruh peserta. Faktor latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memengaruhi tingkat keaktifan peserta. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi peserta bersifat heterogen. Dengan demikian, pelatihan dinilai efektif dalam mendorong partisipasi, namun perlu strategi khusus untuk meningkatkan keterlibatan seluruh peserta. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan pelatihan yang inklusif.

Indikator dampak terhadap produktivitas menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan produktivitas memberikan pengaruh positif terhadap pola pikir dan sikap kerja peserta. Peserta menunjukkan peningkatan kesadaran terhadap pentingnya efisiensi dan pengelolaan waktu dalam bekerja. Meskipun dampak produktivitas belum dapat diukur secara kuantitatif dalam jangka pendek, perubahan sikap dan pemahaman peserta menjadi indikasi awal keberhasilan pelatihan. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Wasila, 2024) yang berpendapat bahwa dampak pelatihan kerja seringkali bersifat bertahap dan jangka panjang.

Selain itu, (Farizal & Habibi, 2024) juga menegaskan bahwa dampak pelatihan vokasional tidak selalu langsung terlihat, tetapi memerlukan dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pelatihan produktivitas berfungsi sebagai fondasi perubahan perilaku kerja. Namun demikian, keterbatasan tindak lanjut pascapelatihan menjadi tantangan dalam mengoptimalkan dampak produktivitas.

### ***Pembahasan***

Berdasarkan hasil penelitian, Program Pelatihan Pengembangan Produktivitas yang diselenggarakan oleh UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember dinilai telah berjalan efektif dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep produktivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas ini secara signifikan terlihat dari peningkatan kesadaran peserta terhadap pentingnya manajemen waktu dan orientasi hasil dalam aktivitas kerja sehari-hari. Keberhasilan pencapaian tujuan ini mencerminkan adanya keselarasan antara tahap perencanaan dengan implementasi di lapangan. Sejalan dengan model evaluasi Kirkpatrick (2016), efektivitas sebuah pelatihan memang harus diukur dari sejauh mana tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai secara sistematis oleh para peserta.

Materi pelatihan yang disusun juga memiliki relevansi yang kuat dengan kebutuhan peserta dan tuntutan dunia kerja saat ini, di mana kurikulum difokuskan pada konsep dasar produktivitas dan prinsip kerja efektif yang bersifat aplikatif. Peserta memberikan respon positif karena materi tersebut dinilai mudah dipahami untuk diterapkan langsung dalam pekerjaan mereka. Hal ini memperkuat temuan Wasila (2024) bahwa kesesuaian materi merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan program pelatihan kerja. Meskipun demikian, terdapat harapan dari para peserta untuk mendapatkan pengayaan materi yang lebih spesifik dan kontekstual sesuai dengan bidang kerja masing-masing guna meningkatkan dampak sektoral dari pelatihan tersebut.

Dari sisi tenaga pendidik dan metodologi, kualitas instruktur dinilai sangat memadai karena mampu menyampaikan materi secara sistematis dan menggunakan metode pembelajaran yang variatif seperti diskusi serta studi kasus. Pendekatan interaktif ini berhasil mendorong partisipasi aktif dan memfasilitasi transfer pengetahuan secara optimal di antara peserta. Kualitas instruktur yang kompeten merupakan variabel determinan dalam efektivitas pelatihan, sebagaimana ditegaskan oleh Juliana dan Stiawati (2023). Namun, keterbatasan durasi pelatihan masih menjadi kendala utama dalam melakukan pendalaman materi secara menyeluruh, sehingga diperlukan penyesuaian waktu pelaksanaan agar proses transformasi keterampilan dapat berjalan lebih mendalam.

Partisipasi peserta yang tinggi menunjukkan bahwa program ini mampu memenuhi ekspektasi dan menarik minat target sarannya. Meskipun tingkat keaktifan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam, secara umum pelatihan ini telah berhasil menjadi fondasi awal dalam mengubah pola pikir serta sikap kerja peserta menjadi lebih produktif. Perubahan sikap ini merupakan indikasi awal keberhasilan, mengingat dampak produktivitas secara kuantitatif seringkali bersifat bertahap dan memerlukan dukungan lingkungan kerja pascapelatihan. Oleh karena itu, tantangan terbesar yang masih dihadapi adalah belum adanya mekanisme tindak lanjut dan evaluasi berkelanjutan

yang mampu memantau dampak jangka panjang pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja secara nyata.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### *Simpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Pengembangan Produktivitas yang diselenggarakan oleh UPT BLP2TK Surabaya di BLK Jember secara umum telah berjalan dengan efektif. Efektivitas tersebut tercermin dari ketercapaian tujuan program, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, kualitas instruktur dan metode pembelajaran yang digunakan, serta tingkat partisipasi dan respons peserta selama pelatihan berlangsung. Program pelatihan ini mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep produktivitas kerja serta mendorong terbentuknya pola pikir kerja yang lebih efisien dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, pelatihan pengembangan produktivitas tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan pengetahuan, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan sikap dan perilaku kerja yang produktif.

##### *Saran*

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar UPT BLP2TK Surabaya dan BLK Jember melakukan penguatan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan pengembangan produktivitas. Penguatan tersebut dapat dilakukan melalui penyesuaian materi pelatihan yang lebih kontekstual dengan kebutuhan sektor kerja peserta, peningkatan durasi pelatihan untuk pendalaman materi, serta pengembangan metode pembelajaran yang lebih aplikatif. Selain itu, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan serta penguatan kompetensi instruktur secara berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama agar efektivitas pelatihan dapat terus ditingkatkan. Selain itu, diperlukan mekanisme tindak lanjut pascapelatihan berupa monitoring dan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur dampak nyata pelatihan terhadap produktivitas peserta dalam jangka menengah dan panjang.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiansyah, F. yulian, Afifuddin, & Anadza, H. (2022). EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA UPT DAYA MANUSIA Program Studi Ilmu Administrasi Negara , Ilmu Administrasi , Universitas Islam Malang Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Email : ferriyulian13@gmail.com Pendahuluan Rumusan. *Jurnal Respon Publik*, 16(3), 6–11.
- Farizal, N., & Habibi, N. (2024). Analysis of the Reorientation of the National Vocational Training Development Program. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1), 87–101. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i1.355>
- Juliana, & Stiawati, T. (2023). Efektivitas Program Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (Bbpvp) Di Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Niagara*, 15(1), 30–39.
- Nugroho et al., 2025. (2025). *EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM*

- MENINGKATKAN Salma Neta Putri Nugroho , Afifuddin , Agus Zainal Abidin  
*Program Studi Administrasi Publik , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pendahu. 19(10), 81-92.*
- Nurhayati, Y. (2022). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(2), 170-187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>
- Permana, P. D., Larasati, Lady, Hati, C. M. P., & Amrina, D. H. (2022). The impact of education and health expenditure on labor productivity in Indonesia. *Journal of Economics and Finance*, 24(1), 1-12.
- Pratama, Widowati Nina, M. (2021). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG Muhamad Naufal Pratama 1 , Nina Widowati 2 , Maesaroh 3. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 43-57.
- Setiawan, H. B., & Casmiwati, D. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja, Kota Surabaya. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah Vol 6 No 1 Tahun 2024 , p 108-117*, 6(1), 177-188. <https://www.jppd.org/index.php/jppd/article/view/142>
- Wasila, I. (2024). EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN KERJA DALAM MENCIPTAKAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) JEMBER (Issue February). [https://digilib.uinkhas.ac.id/37198/1/Ilmi Wasila\\_204105020047 fix.pdf](https://digilib.uinkhas.ac.id/37198/1/Ilmi%20Wasila_204105020047%20fix.pdf)