

## PENGELOLAAN SUMBER DAYA DALAM PROGRAM PELATIHAN KERJA DI KOTA BOGOR

<sup>1</sup>Venni Alfrianni Bawamenewi, <sup>2</sup>Rita Rahmawati, <sup>3</sup>Afmi Apriliani  
<sup>1</sup>Universitas Djuanda Bogor (email: [vennibawamenewi@gmail.com](mailto:vennibawamenewi@gmail.com))  
<sup>2</sup>Universitas Djuanda Bogor (email: [rita.rahmawati@unida.ac.id](mailto:rita.rahmawati@unida.ac.id))  
<sup>3</sup>Universitas Djuanda Bogor (email: [afmi.apriliani@unida.ac.id](mailto:afmi.apriliani@unida.ac.id))

### ABSTRAK:

Di Indonesia, tingkat pengangguran yang tinggi merupakan hambatan besar bagi kemajuan ekonomi dan sosial. Untuk mengatasi masalah ini, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bogor mengadakan program pelatihan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengelolaan sumber daya dalam program pelatihan kerja dengan mempertimbangkan keefektifan dan keberlanjutan. Metode kuantitatif deskriptif digunakan. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara dengan penyelenggara, dan kuesioner terhadap 29 peserta pelatihan Desain Grafis Muda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Penilaian Rata-Rata Rata (WMS). Hasil penelitian menunjukkan data bahwa pengelolaan sumber daya termasuk dalam kategori "baik", dengan skor rata-rata 3,62. Namun, masih ada kendala yaitu kekurangan instruktur tetap, fasilitas yang sudah tua, kurangnya pengetahuan teknologi, dan kurangnya sosialisasi program kepada Masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi pelatihan kerja, diperlukan perbaikan internal yang lebih sistematis dan kolaboratif.

**Kata Kunci:** *Collaborative Governance, Pengelolaan Sumber Daya, Pelatihan Kerja, UPTD BLK Kota Bogor, Keberhasilan Program*

## PENDAHULUAN

Program pelatihan kerja Adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang sehingga mereka siap untuk memasuki dunia kerja atau mengembangkan karier mereka. Dalam program pelatihan kerja dibutuhkan adanya sumber daya, yang meliputi sumberdaya manusia (Instruktur), sumberdaya raw material (sarana dan prasarana), sumber daya finansial (keuangan), dan teknologi. Pelatihan kerja tersebut merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja berkolaborasi dengan Dinas Tenaga Kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran di Kota Bogor.

Jumlah pengangguran yang tinggi di Indonesia merupakan masalah besar yang mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kesejahteraan sosial masyarakat. Dari jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah 282.477.584 jiwa (menurut BPS tahun 2024), Jumlah Masyarakat yang masih menganggur sebanyak 7,28 juta jiwa (4,76%). Provinsi Jawa Barat juga masih memiliki masalah pengangguran dari total 27 kota dan kabupaten di Jawa Barat, Kota Bogor termasuk kota dengan jumlah pengangguran tinggi, yaitu 8,13% Orang dari jumlah penduduk 1,14 juta jiwa (sumber BPS tahun 2024). Kondisi ini menunjukkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar kerja dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan berbasis kompetensi menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Output pelatihan yang diharapkan adalah terbentuknya tenaga kerja yang terampil dan kompeten sehingga dapat masuk ke pasar kerja ataupun membuat lapangan kerja sendiri. Namun berdasarkan hasil evaluasi program terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Bogor dengan mengambil kasus contoh pelatihan kerja 3 tahun terakhir pada BLK Kota Bogor menunjukkan bahwa kinerja program masih belum optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pelatihan. Kondisi di BLK Kota Bogor menunjukkan sejumlah tantangan struktural dan teknis. Secara ideal, hasil pelatihan adalah tenaga kerja yang terampil dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja atau bahkan membangun lapangan kerja secara mandiri. Namun, dari 640 peserta

pelatihan selama periode tersebut, hanya 253 (39,53%) yang berhasil masuk ke dunia kerja, 32 (5%) mampu mendirikan usaha sendiri, dan 355 (55,47%) masih belum mendapatkan pekerjaan.

Ketidaksesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja menyebabkan tingkat penyerapan tenaga kerja yang rendah. Misalnya, pelatihan tingkat dasar desain grafis, meskipun sangat dibutuhkan, namun kompetensi yang diperoleh peserta belum sepenuhnya memenuhi standar kompetensi industri. Keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan merupakan penyebab utama kondisi ini. Keterbatasan ini tidak cukup untuk mendukung proses pembelajaran secara optimal. Didasarkan pada masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengevaluasi pengelolaan sumber daya dalam pelatihan kerja, menggunakan studi kasus di BLK Kota Bogor; dan (2) menemukan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan pelatihan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengelolaan sumberdaya pelatihan kerja pada BLK Kota Bogor. pengumpulan data, dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara terhadap stakerholder, observasi secara langsung terhadap kegiatan pelatihan kerja. Populasi penelitian ini adalah peserta program pelatihan Desain Grafis Muda di UPTD BLK Kota Bogor Sebanyak 33 orang. Dengan menggunakan rumus Yamane taraf kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 29 responden, yang dipilih secara random.

Analisis data menggunakan rumus Weighted Mean Score (WMS), dengan menghitung rata-rata tertimbang dari semua tanggapan responden berdasarkan skor dan frekuensi, selanjutnya dikatagorikan dalam 5 katagori, mulai dari sangat tidak baik sampai sangat baik, mengacu pada kriteria penafsiran (Sugiyono, 2019).

## **HASIL PENELITIAN**

**(1) Pengelolaan sumberdaya pada pelatihan kerja, dengan mengambil kasus di BLK Kota Bogor;**

Pengelolaan sumber daya adalah aspek yang sangat penting, yang menunjukkan bagaimana orang-orang yang terlibat mengalokasikan, memanfaatkan, dan menjaga keberlangsungan sumber daya secara efektif. Kualitas tenaga pengajar, ketersediaan fasilitas pelatihan, ketersediaan informasi, dan akses yang memadai bagi peserta adalah semua komponen pengelolaan ini, bukan hanya uang. Dalam hal pelatihan kerja, pengelolaan sumber daya yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa program yang dijalankan benar-benar relevan, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal (sumber, tahun).

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengelolaan (tata Kelola) sumberdaya: (Rahmawati et al., 2019b, 2019a, 2024; Rahmawati, Apriliani, et al., 2020; Rahmawati, Heryati, et al., 2020; Rahmawati & Apriliani, 2020; Ridwanullah et al., 201); (Natalia, 2022); (Umiyati et al., 2023), (Dewi, 2019) (Natalia, 2022)(Sudirman et al., 2022),(Ilham, 2024) (Tatar Bonar Silitonga, 2024) (Prasetyo et al., 2021)(Nanlohy & Timisela, 2017)(Daya & Sipil, n.d.)(Rachmawati et al., 2023)(Luthfi et al., 2025)(Agung Kurniawan & Suswanta, 2021)(Ariani et al., 2023). penelitian ini menggunakan teori pengelolaan sumberdaya yang merupakan salah satu indikator dalam tata Kelola kolaboratif (Purwanti, 2016). Menurut Purwanti pengelolaan sumber daya Adalah sejumlah Upaya kolaboratif untuk memanfaatkan dan memelihara sumber daya (dana, SDM, fasilitas, dan sebagainya) secara efektif. Variabel ini diukur berdasarkan indikator: (a) Tingkat efisiensi; (b) Keberlanjutan pengelolaan sumberdaya.

#### **(a) Tingkat efisiensi;**

Tingkat efisiensi Secara akademis dapat didefinisikan sebagai rasio antara input yang digunakan dan output yang dihasilkan; tingkat efisiensi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa lebih banyak hasil yang diperoleh dibandingkan dengan sumber daya yang dikeluarkan. Dalam program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Bogor, penilaian efisiensi didasarkan pada apa yang dipikirkan oleh peserta tentang bagaimana perencanaan dilakukan dengan benar, bagaimana fasilitas dan peralatan digunakan dengan tepat, bagaimana pelatihan berjalan lancar, dan bagaimana pengelola menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mendukung keberhasilan pembelajaran.

Hasil penelitian tentang Tingkat efisiensi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Efisiensi Pengelolaan Sumberdaya Pelatihan Kerja pada BLK Kota Bogor

No.	Alternatif jawaban	F	(x)	f(x)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1	Sangat Baik	5	5	25	3,62
2	Baik	11	4	44	
3	Cukup Baik	10	3	30	
4	Tidak Baik	3	2	6	
5	Sangat Tidak Baik	0	1	0	
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>		<b>105</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tingkat efisiensi pengelolaan sumber daya memperoleh skor rata-rata 3,62, yang dikategorikan baik, menurut data kuantitatif yang ditunjukkan pada Tabel 1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai proses perencanaan, pemanfaatan, dan pengalokasian sumber daya telah dilakukan secara optimal untuk mendukung keberlangsungan pelatihan kerja. Tetapi temuan analisis kualitatif dari observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan BLK Kota Bogor menunjukkan bahwa ada perbedaan antara apa yang dilihat responden dan apa yang terjadi di lapangan.

Kondisi infrastruktur gedung BLK Kota Bogor sangat buruk dari segi fasilitas fisik. Bangunan pelatihan yang digunakan sudah sangat tua, dan material kayu yang digunakan banyak rusak, dan beberapa bagian atap telah runtuh. Kondisi ini dapat membahayakan keselamatan instruktur dan peserta selain mengganggu proses pelatihan secara keseluruhan. Dalam program perbaikan dan revitalisasi bangunan untuk memastikan lingkungan pelatihan memenuhi standar kelayakan, pemerintah daerah harus memberikan perhatian khusus.

Selain itu, kendala yang sangat signifikan adalah ketersediaan alat praktik yang cukup. BLK tidak memiliki peralatan yang diperlukan untuk jenis pelatihan yang sangat diminati masyarakat sekitar. Akibatnya, kesempatan peserta untuk memperoleh keterampilan praktis menjadi terbatas. Sebagian dari peralatan yang saat ini tersedia rusak, terlalu tua, atau tidak relevan dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan kompetensi industri saat ini. Komponen pendukung operasional juga mengalami kesulitan. Ketika lebih dari satu pelatihan dilakukan secara bersamaan,

sering terjadi pemadaman listrik karena kapasitas daya listrik BLK yang rendah. Selain itu, jaringan Wi-Fi tidak memadai dan seringkali tidak dapat digunakan, terutama selama pelatihan yang membutuhkan koneksi yang stabil. Namun, untuk pembelajaran berbasis teknologi, akses internet merupakan kebutuhan utama dalam industri 4.0.

BLK Kota Bogor menghadapi banyak keterbatasan dari sudut pandang sumber daya manusia. Pada awal tahun 2025, hanya ada satu instruktur Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, instruktur tersebut meninggal dunia pada tanggal 3 Januari 2025. Akibatnya, BLK saat ini tidak memiliki guru ASN. Untuk menjalankan berbagai jenis pelatihan dengan efektif, diperlukan minimal lima instruktur, tergantung pada kebutuhan operasional. Kekurangan ini berdampak pada variasi program yang dapat dilaksanakan dan tingkat pendampingan peserta yang rendah. Selain itu, tenaga pengelola administrasi masih terbatas, khususnya mereka yang mahir mengelola data elektronik atau berbasis digital. Kondisi ini menyulitkan administrasi pelatihan, mulai dari pendaftaran peserta hingga pelaporan hasil pelatihan, karena mereka belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem digital yang berfungsi.

Oleh karena itu, hasil lapangan menunjukkan bahwa, meskipun skor rata-rata adalah "baik", efisiensi pengelolaan sumber daya masih dapat ditingkatkan dengan merevitalisasi fasilitas, memenuhi kebutuhan instruktur, memodernisasi peralatan, dan meningkatkan kemampuan SDM administrasi.

#### **(b) Keberlanjutan pengelolaan sumberdaya.**

Keberlanjutan pengelolaan sumber daya adalah ukuran sejauh mana suatu organisasi mampu mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan sumber dayanya secara konsisten dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan program secara konsisten. Keberlanjutan pengelolaan sumber daya di UPTD BLK Kota Bogor mencakup memastikan ketersediaan dan kualitas instruktur, perawatan dan pembaruan fasilitas pelatihan, memastikan peralatan yang digunakan sesuai dengan kemajuan industri, alokasi dana yang tepat, dan penggunaan teknologi terbaru untuk mendukung proses pembelajaran.

Hasil penelitian tentang keberlanjutan pengelolaan sumberdaya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.

Alternatif Jawaban	F	(x)	f(x)	M = $\Sigma f(x)/N$
Sangat Baik	5	5	25	3.79
Baik	13	4	52	
Cukup Baik	10	3	30	
Tidak Baik	1	2	2	
Sangat Tidak Baik	0	1	0	

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa keberlanjutan pengelolaan sumber daya menerima skor rata-rata 3,79 dan termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa BLK Kota Bogor cukup mampu mempertahankan penggunaan dan pemeliharaan sumber dayanya. Keberlanjutan, bagaimanapun, belum sepenuhnya tetap berdasarkan masalah nyata di lapangan. BLK mungkin tidak dapat menyelenggarakan pelatihan yang konsisten dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja jika fasilitas dan peralatannya terbatas, terutama jika tidak ada perbaikan atau perawatan rutin.

BLK Kota Bogor telah mengambil tindakan strategis yang adaptif untuk mengatasi masalah ini. BLK segera memanfaatkan guru eksternal dari luar institusi yang memiliki sertifikat kompetensi resmi sebagai pengajar. Karena kebijakan ini, pelatihan dapat dilakukan meskipun tidak ada instruktur ASN. Selain itu, BLK meminjam peralatan pelatihan dari LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) mitra untuk mengatasi kekurangan alat praktik yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Selain itu, langkah administratif telah diambil dengan mengajukan permohonan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor untuk menambah instruktur. Dinas Tenaga Kerja setempat juga menerima permintaan untuk merevitalisasi fasilitas fisik dan pengadaan peralatan baru. Proses ini adalah jenis tata kelola kerja tim yang berfokus pada kerja sama lintas lembaga untuk memecahkan masalah.

Meskipun langkah-langkah fleksibel ini berhasil mempertahankan program dalam jangka pendek, BLK Kota Bogor memerlukan dukungan jangka panjang dari pemerintah daerah dan pemangku kepentingan

terkait. Untuk mendukung ini, anggaran harus ditingkatkan, infrastruktur fisik harus diperbarui, peralatan harus diperbarui sesuai dengan perkembangan industri, dan guru dan staf administrasi harus dipekerjakan. Jika tidak ada intervensi strategis yang konsisten, keberlanjutan program akan terganggu, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kualitas lulusan pelatihan.

## **(2) Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja.**

Hasil penelitian dan analisis lapangan menunjukkan bahwa beberapa faktor utama memengaruhi keberhasilan pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Bogor. Pertama, efektivitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas guru dan ketersediaan mereka. Instruktur yang memiliki kompetensi teknis, pengalaman industri, dan keahlian pedagogis yang kuat akan mampu menyampaikan materi dengan efektif dan memotivasi peserta. Namun, keterbatasan jumlah instruktur, seperti yang terjadi di BLK Kota Bogor saat ini, menyebabkan intensitas interaksi dan pendampingan peserta berkurang. Kedua, daya saing lulusan sangat dipengaruhi oleh seberapa sesuai materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan desain grafis level awal yang tidak memenuhi standar kompetensi, misalnya, membuat kandidat sulit bersaing di pasar kerja.

Ketiga, fasilitas pelatihan harus tersedia dan layak. Proses pembelajaran praktis, yang merupakan bagian penting dari pelatihan kerja, terhambat oleh fasilitas yang kurang memadai, seperti gedung yang sudah tua, peralatan yang rusak atau usang, kapasitas listrik yang tidak memadai, dan jaringan internet yang buruk. Keempat, tingkat partisipasi masyarakat dipengaruhi oleh seberapa efektif sosialisasi program. Disebabkan kurangnya penyebaran informasi, baik secara langsung maupun melalui media sosial, masyarakat tidak menyadari peluang pelatihan yang tersedia. Kelima, pendampingan dan pengawasan pasca pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan terus berlanjut. Peserta seringkali kesulitan mengaplikasikan keterampilan yang mereka peroleh jika mereka tidak menerima bimbingan karir atau bantuan untuk membangun hubungan dengan industri. Akibatnya, meningkatkan kelima komponen tersebut menjadi kunci strategis untuk memaksimalkan keberhasilan program pelatihan kerja di BLK Kota Bogor.

## PEMBAHASAN

### **(1) Pengelolaan sumberdaya pada pelatihan kerja, dengan mengambil kasus di BLK Kota Bogor;**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Bogor berada pada kategori baik; dimensi efisiensi menerima skor rata-rata 3,62, dan dimensi keberlanjutan menerima skor rata-rata 3,79. Hasil kuantitatif menunjukkan bahwa perencanaan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya telah dilakukan dengan cukup efektif untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Namun, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa ada perbedaan antara pandangan responden dan keadaan sebenarnya di lapangan.

Gedung pelatihan tidak memiliki fasilitas fisik yang memadai. Struktur bangunan sudah tua, sehingga membahayakan keselamatan dan kenyamanan pelatihan karena banyak bagian kayu yang keropos dan beberapa atap ambruk. Selain itu, BLK menghadapi keterbatasan alat praktik, terutama untuk jenis pelatihan yang sangat diminati masyarakat sekitar. Sebagian besar peralatan yang digunakan saat ini sudah tua, rusak, atau tidak memenuhi standar kompetensi industri saat ini. Kapasitas listrik yang rendah semakin memperburuk hambatan operasional, mengakibatkan pemadaman selama pelatihan bersamaan dan jaringan internet yang buruk, yang menghambat pelatihan teknologi.

Setelah satu-satunya instruktur tetap meninggal pada 3 Januari 2025, BLK Kota Bogor tidak memiliki guru ASN lagi. Setidaknya lima instruktur diperlukan untuk mengoptimalkan pembelajaran, berdasarkan jumlah pekerjaan dan jenis pelatihan yang berbeda. Selain itu, banyak administrasi yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola data digital. Ini membuat proses administrasi kontemporer menjadi sulit. BLK mengatasi masalah ini dengan bekerja sama dengan instruktur eksternal yang disertifikasi dan mendapatkan peralatan dari LPK mitra. Meskipun langkah ini sementara dan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang, itu menunjukkan bahwa ada praktik tata kelola kolaboratif yang fleksibel.

Menurut perbandingan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2019a), yang menekankan

bahwa keberlanjutan dan efisiensi dalam tata kelola sumber daya sangat penting. Prinsip yang dijelaskan oleh Umiyati et al. (2023) berlaku untuk praktik peminjaman alat dan pemanfaatan instruktur eksternal di BLK Kota Bogor. Tapi penelitian ini menemukan hambatan teknis khusus seperti kapasitas listrik, infrastruktur internet, dan keterbatasan alat praktik yang belum dibahas secara menyeluruh dalam penelitian sebelumnya. Ini membuat penelitian ini menjadi sesuatu yang baru.

## **(2) Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja.**

Kualitas pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Bogor dipengaruhi oleh banyak faktor. Yang paling penting adalah bahwa kualitas guru dan ketersediaan guru sangat memengaruhi kualitas pembelajaran. Ketiadaan guru ASN mengakibatkan variasi pelatihan yang terbatas dan intensitas pendampingan yang lebih rendah bagi siswa. Kedua, materi harus sesuai dengan persyaratan pasar kerja. Pelatihan desain grafis tingkat awal yang tidak memenuhi standar kompetensi, misalnya, membuat lulusan kurang bersaing. Ketiga, kualitas fasilitas pelatihan sangat penting. Pembelajaran yang efektif terhambat oleh gedung yang tidak layak, perangkat yang usang, kapasitas listrik yang rendah, dan internet yang tidak memadai. Keempat, jumlah dan kualitas peserta yang mendaftar dipengaruhi oleh efektivitas sosialisasi program. Tidak ada partisipasi masyarakat karena kurangnya publikasi melalui media sosial dan komunikasi langsung. Kelima, kurangnya pendampingan pasca pelatihan menyebabkan banyak lulusan kesulitan menerapkan keterampilannya di dunia kerja.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komponen tersebut konsisten dengan temuan penelitian Natalia (2022) yang menekankan bahwa kualitas SDM, ketersediaan sarana prasarana, dan keberlanjutan pendanaan adalah faktor penting dalam keberhasilan program publik. Selain itu, penelitian ini mendukung klaim Purwanti (2016) bahwa keberhasilan diperlukan agar kurikulum pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, temuan mengenai kurangnya sosialisasi program sejalan dengan temuan penelitian Rahmawati et al. (2019a), yang menekankan pentingnya komunikasi publik untuk meningkatkan partisipasi. Namun demikian, penelitian ini memberikan manfaat tambahan dengan menjelaskan kendala teknis dalam operasional,

seperti keterbatasan akses internet dan listrik, yang merupakan masalah khusus di BLK Kota Bogor.

## KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, pengelolaan sumber daya dalam program pelatihan kerja UPTD BLK Kota Bogor menerima skor rata-rata 3,62 untuk dimensi efisiensi dan 3,79 untuk dimensi keberlanjutan. Ini menunjukkan bahwa proses perencanaan, alokasi, dan pemanfaatan sumber daya secara umum telah dilakukan dengan cukup baik untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Namun, hasil analisis kualitatif menunjukkan bahwa ada perbedaan antara persepsi responden dan kondisi lapangan sebenarnya.

Secara khusus, lima faktor utama memengaruhi keberhasilan pelatihan kerja: instruktur berkualitas tinggi dan tersedia, materi pelatihan yang sesuai dengan persyaratan pasar kerja, fasilitas yang layak, sosialisasi program yang efektif, dan pendampingan pasca pelatihan. Tingkat serapan lulusan pelatihan masih rendah. Dari 640 peserta dalam tiga tahun terakhir, hanya 39,53% yang terserap ke dunia kerja, 5% membuka usaha sendiri, dan 55,47% masih belum mendapatkan pekerjaan. Ketidaksesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan industri adalah penyebab utama tingkat serapan yang rendah ini.

Penelitian ini menemukan masalah utama seperti:

1. Keterbatasan instruktur: Tidak ada instruktur ASN karena satu instruktur meninggal dunia dan tidak ada minimal lima.
2. Fasilitas pelatihan yang kurang memadai termasuk bangunan yang sudah tua, banyak kayu yang rusak, beberapa atap yang ambruk, kapasitas listrik yang rendah, jaringan internet yang tidak stabil, dan peralatan praktik yang usang, rusak, atau tidak relevan dengan kemajuan industri.
3. Kekurangan karyawan administrasi terampil, yang berarti tidak ada tenaga kerja yang mampu menangani data elektronik dan digital.
4. Pelatihan desain grafis tingkat dasar tidak memenuhi standar kompetensi kerja.
5. Sosialisasi program yang tidak efektif menyebabkan partisipasi masyarakat yang rendah dan akses yang terbatas pada informasi terkait pelatihan.

Dengan mempertimbangkan temuan ini, diperlukan tindakan strategis untuk meningkatkan kualitas dan jumlah instruktur, merevitalisasi fasilitas, memperbarui peralatan, memperkuat tenaga administrasi, menyelaraskan materi pelatihan dengan kebutuhan industri, dan mengoptimalkan sosialisasi program melalui berbagai media untuk menjangkau lebih banyak orang.

## REFERENSI

- Agung Kurniawan, & Suswanta. (2021). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *KEMUDI: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01), 134–148. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v5i01.2305>
- Ariani, M., Zulhawati, Z., & Aulawi, D. F. (2023). Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Tata Kelola Di Bidang Pariwisata Di Kota Tasikmalaya. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(2), 224–236. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v6i2.3093>
- Daya, S., & Sipil, A. (n.d.). *Abstrak*.
- Dewi, N. L. Y. (2019). Dinamika Collaborative Governance Dalam Studi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3(2), 200. <https://doi.org/10.38043/jids.v3i2.2188>
- Ilham, M. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Alam Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Indonesia. *Indonesia Journal of Business Law*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.47709/ijbl.v3i1.4147>
- Luthfi, A., Hakim, L., Widyanto, K. I., & Asnawi. (2025). Tata Kelola Sumber Daya Manusia pada Manajemen Media Berita Kabar Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Manajerial Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Nanlohy, H., & Timisela, N. S. (2017). TATA KELOLA PEMANFAATAN SUMBERDAYA PERIKANAN DI KEPULAUAN KEI KECIL, KABUPATEN MALUKU TENGGARA (*Government Utilization of Fishery Resources in Kei Small Islands, Southeast Maluku District*). 13(2), 79.
- Natalia, A. (2022). Paradigma Good Governance Dalam Administrasi Publik Memfasilitasi Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Tbp). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.24042/tps.v18i1.12199>
- Prasetyo, E., Utami, P., & Aulia Amanda, T. (2021). Perancangan Model Tata Kelola Kolaboratif Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Perdesaan di Kabupaten Pandeglang. *Kolaborasi: Jurnal*

- Administrasi Publik*, 7(3), 276–296.  
<https://doi.org/10.26618/kjap.v7i3.6311>
- Rachmawati, S., Murwaningsari, E., Diatmono, P., & Augustine, Y. (2023). Tata Kelola Koperasi Dalam Rangka Mewujudkan Peningkatan Kinerja Sdm. *Jurnal Abdikaryasakti*, 3(1), 1–22.  
<https://doi.org/10.25105/ja.v3i1.15364>
- Rahmawati, R., & Apriliani, A. (2020). Ecotourism Governance Based on Community Participation. *Iapa Proceedings Conference*, 44–56.  
<https://doi.org/10.30589/proceedings.2020.396>
- Rahmawati, R., Apriliani, A., & Sastrawan, B. (2020). Stakeholder involvement through a partnership model for sustainable tourism development. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(08), 8153–8168.
- Rahmawati, R., Hernawan, D., Darusman, D., & Sektiono, D. (2019a). “Kinerja Implementasi Tata Kelola Hutan Taman Nasional Gunung Halimun Salak. *Sosiohumaniora*, 21(3), 305–315.
- Rahmawati, R., Hernawan, D., Darusman, D., & Sektiono, D. (2019b). Kinerja Implementasi Tata Kelola Hutan Taman Nasional Gunung Halimun Salak. *Sosiohumaniora*, 21(3), 305–315.  
<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v21i3.7328>
- Rahmawati, R., Heryati, A., Edy Mulyono, I., Suarman, A., Husein Maruapppy, M., & Pratidina, G. (2020). Adaptation and Social Resilience in Forest Resources. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), 3813–3824.
- Rahmawati, R., Salbiah, E., Assayuti, J., Apriliyani, N. V., Purnamasari, I., & Ramdhani, F. T. (2024). Geopark Tourism Governance Based on Collaborative and Local Wisdom. *Djuanda International Conference on Social Science 2024, Vol. 8 No. 1*.
- Ridwanullah, M., Rahmawati, R., & Hernawan, D. (2021). Pemetaan Tata Kelola Pengembangan Pariwisata. *Jurnal Governansi*, 7(1), 9–18.  
<https://doi.org/10.30997/jgs.v7i1.3106>
- Sudirman, F. A., Tombora, I. T. A., & La Tarifu. (2022). Tata Kelola Kolaboratif (Collaborative Governance) Pembangunan Pariwisata Bajo Mola Wakatobi. *Indonesian Journal of International Relations*, 6(1), 114–132. <https://doi.org/10.32787/ijir.v6i1.335>
- Tatar Bonar Silitonga. (2024). *Jurnal abdi masyarakat vokasi (amarasi)*. 1(1), 50–55.
- Umiyati, H., Anwar, K., Amane, A. P. O., Sipayung, B., Hutasoit, W. L., Rijal, K., Yunus, N. R., Wismayanti, K. W. D., Mahardhani, A. J., Bagenda, C., Setiyaningsih, Y., Purnamaningsih, P. E., & Sudarmanto, E. (2023). Tata Kelola Sektor Publik. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.

Zakiah, R. U., Fadhillah, D. N., Gustina, R., Ratnasari, T., Hermawan, D., & Ramdani, F. T. (2024). Collaborative Governance dalam Kebijakan Publik melalui Aplikasi Akses Layanan Instan Kota Bogor (ASINAN BOGOR) Studi Kasus: Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(3), 3504–3511.  
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12423>