

**ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA
PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN
KERJA (UPTD BLK) BANDAR LAMPUNG DALAM
MENINGKATKAN KETERAMPILAN MASYARAKAT**

(PENELITIAN)



Oleh :

AZIMA DIMYATI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

**LEMBARAN PERNYATAAN PENGESAHAN
HASIL VALIDASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Universitas Bandar Lampung menyatakan yang sebenarnya bahwa **karya ilmiah** yang diajukan sebagai bahan penilaian penetapan angka kredit dalam Sertifikasi Dosen atas nama :

Nama	: Dra. Azima Dimiyati, MM
NIDN	: 0221056901
Pangkat, golongan ruang, TMT	: Penata/III/C/26nOktober 1993
Jabatan TMT	: Lektor/1 Desember 2002
Bidang Ilmu/Mata kuliah	: Ilmu Administrasi
Jurusan/Program studi	: FISIP/Administrasi Negara
Unit Kerja	: Fakultas atau Jurusan FISIP/Administrasi Negara Pada Universitas Bandar Lampung

Telah diperiksa dan divalidasi dengan baik, dan kami turut bertanggung jawab bahwa **karya ilmiah** tersebut telah memenuhi syarat kaidah ilmiah, norma akademik, dan norma hukum, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 23 Januari 2019

Validasi : 23 Januari 2019



: PTS,

Dr. Ir. Heri Riyanto, M.T

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.
2. Pelaksana
 - a. Nama Lengkap : Dra. Azima Dimiyati, MM
 - b. Pangkat/Golongan : III/c
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Fakultas/Prodi : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 - e. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
 - f. Bidang Keahlian : Ilmu Administrasi
 - g. Waktu Penelitian : 3 Oktober - 29 Desember 2018
3. Lokasi Penelitian : Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung
4. Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000.-
5. Sumber Dana : Mandiri

Bandar Lampung, 15 Januari 2019

Mengetahui :


Dekan FISIP-UBL

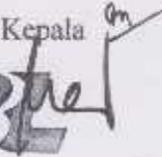
Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Peneliti


Dra. Azima Dimiyati, MM

Mengetahui,

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
Universitas Bandar Lampung (LPPM-UBL)


Kepala 
Dr. Hendri Dunan, SE, MM



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26 Telp. (0721)701979 Bandar Lampung 35142

SURAT TUGAS

Nomor : 46/U/FISIP-UBL/IX/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung
menugaskan kepada :

Nama : Dra. Azima Dimiyati, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pekerjaan : Dosen tetap FISIP Universitas Bandar Lampung
Alamat : Jln. Anggrek No. 7 Rawa Laut – Bandar Lampung

Untuk mengadakan kegiatan penelitian yang diselenggarakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, yang dilaksanakan mulai dari bulan Oktober s/d Desember 2018 dengan judul "Analisis Efektivitas Program Latihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat".

Demikian surat tugas ini dibuat, agar dapat dilaksanakan dengan baik serta penuh rasa tanggungjawab dan setelah melakukan penelitian agar segera membuat laporan penelitian.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 17 September 2018
Dekan FISIP-UBL



Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MASYARAKAT

ABSTRAK AZIMA DIMYATI

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih banyaknya masyarakat angkatan kerja di Lampung yang menjadi pengangguran. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja non formal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Dalam hal ini pemerintah Provinsi Lampung berperan penting dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja. Seiring dengan era otonomi daerah, Provinsi Lampung mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung yang berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan.

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Pagar Alam No. 127 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang didukung data yang diperoleh dari wawancara, observasi langsung dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisa interaktif dengan mendasarkan pada proses reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian untuk memberikan jaminan bagi kemantapan kesimpulan dan tafsiran makna sebagai hasil penelitian, maka dilakukan uji validitas data dengan menggunakan teknik triangulasi data.

Dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa UPTD BLK Bandar Lampung telah maksimal dalam memberikan pelatihan, baik instruktur, sarana alat-alat pelatihan sebagian besar tercukupi, dan peserta pelatihan mampu menguasai materi yang diberikan selama pelatihan dan lulus dengan mendapatkan sertifikat keahlian sesuai kejuruan. Namun demikian peneliti menilai bahwa dikatakan pelatihan di UPTD BLK kurang efektif karena masih terdapat peserta pelatihan yang telah lulus masih menganggur, ada yang bekerja tetapi tidak sesuai dengan kejuruan yang di latih selama mengikuti pelatihan. Peneliti berpendapat bahwa hal tersebut disebabkan karena kurang ketatnya seleksi penerimaan peserta yaitu dari kesungguhan serta alasan peserta mengambil kejuruannya, serta pengawasan atau monitoring terhadap peserta pelatihan yang telah lulus pelatihan.

Kata kunci: efektivitas, pelatihan kerja, keterampilan masyarakat.

**ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF JOB TRAINING PROGRAM
ATUPTD BLK BANDAR LAMPUNG IN IMPROVING COMMUNITY
SKILLS**

**ABSRTACK
AZIMA DIMYATI**

This research is based on the number of labor force community in Lampung that become unemployment. The demands of the workforce of skilled labor encourage job seekers to attend non-formal education and training to increase their skills and expertise. In this case the government of Lampung Province plays an important role in providing training institutions work. Along with the era of regional autonomy, Lampung Province established the UPTD BLK Bandar Lampung which is under the supervision of the Office of Manpower and Transmigration Lampung Province. The purpose of this study is to describe the implementation of job training at the UPTD BLK Bandar Lampung. In addition, this study also aims to determine the extent to which the level of effectiveness of work training undertaken.

This research was conducted at UPTD BLK Bandar Lampung, located at Jalan Pagar Alam no. 127 Bandar Lampung. This research uses qualitative descriptive method supported by data obtained from interviews, direct observation and documentation. Data analysis techniques use interactive analysis by basing on the process of data reduction, data presentation and drawing conclusions. Then to provide assurance for stability of conclusions and interpretation of meaning as a result of research, then tested the validity of the data by using data triangulation techniques.

From the result of the research, the researcher concludes that UPTD BLK Bandar Lampung has maximal in giving training, both instructor, means of training equipments are mostly fulfilled, and trainees are able to master the material given during the training and graduate by obtaining certificate of skill according to vocational. Nevertheless, the researchers considered that it is said that the training in UPTD BLK is less effective because there are still trainees who have graduated are still unemployed, some are working but not in accordance with the vocational training during the training. Researchers argue that this is due to lack of tight selection of acceptance of participants of the sincerity and the reason participants take vocational, and supervision or monitoring of trainees who have passed the training.

Keywords: effectiveness, work training, community skills

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Efektivitas	12
2.2 Konsep Pendidikan dan Pelatihan	14
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	14
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	16
2.2.3 Tahap Pelatihan	20
2.3 Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan	21
2.4 Balai Latihan Kerja	25
2.5 Kerangka Pemikiran	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan dan Model Penelitian	28
3.2 Fokus Penelitian	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Sumber Data	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Teknik Keabsahan Data	34
3.7 Unit Analisis	35
3.7.1 Penentuan Subjek dan Informan Penelitian	35
3.7.2 Tempat dan Waktu Penelitian	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (UPTD BLK).....	37

4.1.1 Sejarah Singkat Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Unit Pelaksana Deknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.....	38
4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	39
4.1.4 Struktur Organisasi.....	39
4.1.5 Uraian Tugas.....	41
4.1.6 Jumlah Personil Menurut Bidang Tugasnya.....	42
4.1.7 Rincian Asset Yang Dikelola.....	46
4.1.8 Jenis - Jenis Kejuruan.....	47
4.2 Analisis Efektifitas Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.....	49
4.3 Kendala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.....	68
4.4 Yang Telah Dilakukan Dalam Upaya Mengatasi Kendala Yang Ada Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.....	74

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78

DAFTARPUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah salah satu negara yang dikategorikan Negara berkembang. Indonesia sebagai Negara berkembang menghadapi masalah ekonomi, antara lain: tingginya tingkat pengangguran, kemiskinan, rendahnya tingkat pendidikan, adanya kesenjangan sosial yang tinggi, dan lain sebagainya. Persoalan ketenagakerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 dan sampai saat ini, masih menjadi persoalan mendasar bagi pemerintah dan *stakeholders* lainnya karena kompleksitasnya. Hal ini dipersulit oleh kondisi lingkungan perkembangan dunia yang semakin global dengan persaingannya yang semakin ketat, penggunaan teknologi yang semakin canggih terutama dalam bidang komunikasi, transportasi dan produktivitas kerja, serta kondisi politik dan hukum nasional serta lokal yang masih hingar bingar, dan kesemuanya itu menjadi tantangan berat bagi persoalan ketenagakerjaan.

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusianya (SDM). Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar

nasional, regional, maupun internasional. Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya. Kemiskinan yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia merupakan permasalahan klasik yang semakin lama menjadi permasalahan yang kompleks, karena kemiskinan akan memicu tindak kejahatan atau kriminalitas, karena sesungguhnya manusia membutuhkan Sumber Daya untuk bertahan hidup. Kebutuhan ekonomi di era globalisasi saat ini memang sangat tinggi namun hal ini tidak didukung dengan jumlah lapangan pekerjaan dan keterampilan masyarakat yang memadai untuk bekerja.

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat kemiskinan di Indonesia pada bulan Maret 2017, jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah Garis Kemiskinan) di Indonesia mencapai 27,77 juta orang (10,64 persen), bertambah sebesar 6,90 ribu orang dibandingkan dengan kondisi September 2016 yang sebesar 27,76 juta orang (10,70 persen). Sedangkan berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung, jumlah penduduk Lampung pada tahun 2015 mencapai 8.117.268 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk angkatan kerja sebanyak 3.832,1 ribu orang, jumlah penduduk bekerja tercatat sebanyak 3.635,3 ribu orang, sedangkan tingkat pencari kerja pengangguran terbuka sebanyak 57,3 ribu orang. Di manaperkotaan masih menjadi kantong pengangguran ditunjukkan

dengan tingkat pengangguran terbuka mencapai 78,7 ribu orang. Maraknya fenomena urbanisasi, yakni perpindahan penduduk dari desa ke kota tidak dapat dihindarkan, mengingat Bandar Lampung merupakan pusat perkotaan di Provinsi Lampung, dimana banyak masyarakat desa yang datang ke kota dengan tujuan pendidikan, tak sedikit pula yang dengan tujuan mencari pekerjaan, dengan harapan dapat penghidupan yang layak di kota. Namun tak sedikit pula masyarakat yang datang ke kota dengan tujuan mencari pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan pendidikan serta kemampuan yang kurang bahkan tidak mumpuni sesuai dengan peluang pekerjaan yang tersedia. Pendidikan yang sebatas Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), bahkan tak sedikit yang putus sekolah serta kurangnya keahlian menjadi faktor bertambahnya angka pengangguran di Bandar Lampung.

Bahkan masyarakat asli Bandar Lampung pun tak sedikit yang bernasib sama seperti mereka, tingginya biaya pendidikan tingkat atas (perkuliahan) membuat mereka yang perekonomiannya minim memutuskan untuk bersekolah hanya sebatas Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat dengan keterampilan yang seadanya. Berdasarkan data-data tersebut diatas berbagai upaya dilakukan oleh Pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, salah satunya dengan peningkatan mutu Sumber Daya Manusianya (SDM) agar kualitas tenaga kerja di Indonesia pun semakin meningkat, dan tidak kalah dengan kualitas tenaga kerja asing. Dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja Indonesia, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran dan

kemiskinan. Pengangguran adalah kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara 15 hingga 65 tahun. Masalah pengangguran timbul karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Hal ini biasa terjadi karena Indonesia sedang mengalami transisi perubahan struktur ekonomi dari Negara agraris menjadi Negara industri. Akibatnya angkatan kerja yang tersedia berada di sektor agraris, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia menuntut adanya keahlian di sektor industri. Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja. Oleh sebab itu, pengangguran wajib untuk ditanggulangi, jika tidak ditanggulangi akan mengganggu pembangunan nasional. Upaya yang tengah dilakukan pemerintah Indonesia untuk mengatasi masalah pengangguran adalah dengan melakukan pelatihan kerja, sehingga tenaga kerja memiliki keahlian sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga

kerja. Peran pemerintah dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja tentu sangat dibutuhkan serta kerja sama dengan pihak swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja, sehingga para pencari kerja tidak hanya memikirkan bagaimana mencari pekerjaan akan tetapi bagaimana agar mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi dirinya dan orang-orang disekitarnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan/pekerja atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memutuskan atau menetapkan cara yang tepat dalam melaksanakan pelatihan, perlu diselidiki penyebab-penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008:134) ada tiga faktor yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai kinerja rendah atau kurang memuaskan, yaitu: 1) kurang mampu, kinerja karyawan rendah dapat disebabkan oleh kekurangmampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2) kurang usaha, kinerja karyawan kurang memuaskan juga bisa disebabkan oleh kurangnya usaha dari karyawan yang bersangkutan, sebetulnya karyawan tersebut

mampu tetapi kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3) kondisi yang kurang menguntungkan, pada situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan, dapat saja kinerja karyawan menjadi tidak memuaskan, misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Dalam Undang Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja pemerintah biasanya diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Melalui program ini diharapkan peserta pelatihan dapat mengembangkan bakat dan keahlian untuk bekerja, atau bahkan membuka usaha sendiri. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat (BLK), adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu

untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pemberdayaan Balai Latihan Kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu instrument pengembangan Sumber Daya Manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang produktif sehingga nantinya mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai kurikulum dan program yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK). Dengan begitu, seiring dengan perkembangan zaman dan terusnya penambahan penduduk, maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja (BLK) perlu ditingkatkan.

Di Provinsi Lampung terdapat empat UPTD Balai Latihan Kerja yaitu, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, UPTD Balai Latihan Kerja Metro, UPTD Balai Latihan Kerja Way Abung. UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dirintis pendirinya pada tahun 1976 di Desa Segala Mider Kedaton Bandar Lampung dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI). Mulai beroperasi tahun 1982 dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja pada tanggal 26 Maret 1985. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.181/MEN/1983 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai

Latihan Kerja, menetapkan nama BLKI menjadi Balai Latihan Kerja (BLK). Tahun 1997 Menteri Tenaga Kerja melalui keputusannya No.Kep.88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1991 berubah kembali menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandar Lampung. BLKI yang pada awalnya menjadi Unit Pelaksana Teknis Kantor Wilayah Departemen Tenaga kerja Provinsi Lampung, melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Lampung No.03 Tahun 2001 tanggal 9 Februari 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan bernama UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Bandar Lampung terdapat enam kejuruan mulai dari:

- 1) Kejuruan Teknologi Mekanik yakni Mesin Produksi, Las Listrik, Sheet Metal.
- 2) Kejuruan Automotive yakni Mobil Bensin, Mobil Diesel, Sepeda Motor.
- 3) Kejuruan Listrik yakni Elektronika, Teknik Pendingin, Instalasi Tenaga, Instalasi Penerangan, Menggulung Dinamo.
- 4) Kejuruan Bangunan yakni Gambar Teknik Bangunan, Konstruksi Kayu, Konstruksi Batu.
- 5) Kejuruan Tata Niaga yakni, Akuntansi, Sekretaris Kantor, Komputer, Perhotelan.
- 6) Aneka Kejuruan seperti Menjahit dan Tata Rias.

Adapun program pelatihan yang tersedia di Unit Pelaksan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung antaralain: Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelatihan Berbasis Masyarakat, serta Pelatihan Swadana, dimana Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan yang mengacu kepada Kompetensi Tertentu, Pelatihan Berbasis Masyarakat adalah pelatihan yang mengacu kepada kebutuhan masyarakat, serta Pelatihan Swadana adalah pelatihan

yang dilaksanakan atas dasar permintaan pihak pemakai/konsumen pelatihan, seperti karyawan dinas/instansi maupun perorangan untuk meningkatkan keterampilan guna peningkatan produktivitas atau alih profesi. Adapun beberapa kendala yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung diantaranya yaitu daya tampung yang sangat sedikit dibandingkan dengan animo masyarakat yang akan mengikuti pelatihan, dikarenakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini merupakan pecahan dari Balai Latihan Kerja milik pemerintah pusat, yang kemudian dipecah menjadi milik daerah karena adanya otonomi daerah. Meskipun tingginya animo masyarakat yang pendaftar, yang setiap tahunnya mengalami peningkatan, namun masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui bahwa ada program pelatihan yang disediakan oleh pemerintah secara gratis melalui Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Keterbatasan tenaga ajar atau pelatih, mengingat bahwa di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung para pegawainya banyak memasuki masa pensiun, sedangkan belum adanya pembaharuan dari para pelatih atau instruktur. Program pelatihan daripada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini perlu dikaji secara mendalam untuk dapat mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran yang diharapkan sebelumnya, serta mengingat tugas dan fungsi daripada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan

Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dengan judul **“Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah keefektifan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam meningkatkan keterampilan masyarakat?
- b. Apa saja aspek yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung?
- c. Apa yang telah dilakukan dalam upaya mengatasi kendala yang ada dalam pelaksanaan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui keefektifan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam meningkatkan keterampilan masyarakat.
- b. Untuk mengetahui aspek yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi kendala yang ada dalam pelaksanaan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat/kegunaan penelitian yang dapat diperoleh dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta menambah kajian tentang efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja yang sudah dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung selama ini.
2. Bagi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Tenaga Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, hasil penelitian ini diharapkan memberi evaluasi dan saran, serta menjadi dasar untuk kebijakan pengembangan Balai Latihan Kerja pada umumnya dan Balai Latihan Kerja Bandar Lampung pada khususnya dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Efektivitas

Efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, pengaruh atau akibat, bisa diartikan sebagai kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan. Siagian (2002:151) mengatakan bahwa efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber data tertentu yang dialokasikan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi tertentu. Menurut Gibson dalam (Herbani Pasolong, 2010:4) efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Kumorotomo, 2005:362).

Menurut Keban mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai (Herbani Pasolong, 2010:4). Menurut Steers (1985:2), efektivitas adalah tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi setidaknya secara teoritis. Steers mengakui bahwa adanya ketidaksepakatan para ahli dalam menemukan definisi yang jelas dan tepat untuk mengartikan efektivitas secara kongkrit. Steers (1985:206) mengemukakan ada lima indikator untuk mengukur efektivitas, yaitu: a) kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan), b) produktivitas, c) kepuasan kerja,

d) kemampuan ber laba, e) pencarian sumber daya. Gie menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan (Priansa, 2013:11). Sedangkan menurut Epstein efektivitas adalah pengukuran metode untuk memeriksa seberapa baik pertemuan publik itu dimaksudkan untuk memenuhi tujuan (Rusli, 2013:11). Gibson dalam (Priansa, 2013:11) menyatakan efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan. Gibson dalam (Priansa, 2013:11) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu:

- a. Pendekatan tujuan. Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas, merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktik manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori system.
- b. Pendekatan teori system. Teori system menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan, proses, pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap system yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan

dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi.

- c. Pendekatan Multiple Constituency. Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Konsep Pendidikan dan Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar (2008:133). Sedangkan menurut Heidjrachman R(2008:134), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

Siagian(2008:134) berpendapat bahwa pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Nitisemitodalam (Yuniarsih dan Suswanto, 2008:134) mengemukakan bahwa pelatihan/training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau

satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003). Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich dalam (Sutrisno, 2009:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Sikul dalam (Sutrisno, 2009:67) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Menurut Bernadin dan Hills dalam (Daryanto dan Bintoro, 2014:30) pelatihan merupakan beberapa usaha untuk memperbaiki performance pegawai di tempat kerjanya atau yang berhubungan dengan hal tersebut. Agar efektif pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, merupakan rencana organisasi dan dibentuk untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Jadi pelatihan harus dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi yang dihubungkan dengan tujuan pegawai.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora dalam (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:220), meliputi: 1) Memperbaiki kinerja, 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai, 4) Membantu memecahkan persoalan operasional, 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi 6)

Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Susilo Martoyo (2008:135) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemitodalam (Yuniarsih dan Suswanto, 2008:135), bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah: 1) Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, 2) Tanggung jawab diharapkan lebih besar, 3) Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang, 4) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Menurut Wexley dan Yulk dalam (Sutrisno, 2009:67) ada tiga alasan mengapa latihan personel perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak di antaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Tujuan lain dari pelatihan adalah mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan organisasi yang berubah, pada rentang waktu tertentu, keterampilan yang dimiliki karyawan sering menjadi usang atau tidak bisa digunakan lagi (Marwansyah, 2009:156). Dari pelatihan berbagai manfaat dapat dirasakan antara lain: 1) meningkatkan kualitas dan produktivitas, 2) menciptakan sikap, 3) loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, 4) memenuhi kebutuhan perencanaan SDM, dan lain-lain (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:221).

Siagian(2016:180)mengemukakan bahwa terdapat paling sedikit tujuh manfaat bagi organisasi yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan yaitu:

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesifik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Sedangkan bagi para karyawan suatu organisasi paling sedikit sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari program pelatihan (Siagian, 2016:184), antara lain:

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatnya kemampuan kerja.
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

2.2.3 Tahap Pelatihan

Menurut Barnardin dan Rusell, program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup: 1) penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*), yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan, 2) pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, 3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*) yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:223). Agar berbagai manfaat pelatihan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu di tempuh antara lain sebagai berikut: a) penentuan kebutuhan, b) penentuan sasaran, c) penepatan isi program, d) identifikasi prinsip-prinsip belajar, e) pelaksanaan program, f) identifikasi manfaat, g) penilaian

pelaksanaan program (Siagian, 2016:185). Menurut Marwansyah (2009:158) mengemukakan bahwa sebagai sebuah proses pelatihan di mulai dengan: a) penentuan kebutuhan pelatihan, b) penepatan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, c) pelatihan metode, media, dan prinsip-prinsip pembelajaran, d) implementasi program, e) evaluasi program.

2.3 Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan

Kendati pelatihan diharapkan mampu mengembangkan pegawai dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dan kemampuan pegawai, akan tetapi hal tersebut kadang-kadang mengalami kegagalan. Kegagalan dapat disebabkan oleh *human error*, seperti pelatih/penatar, metode yang digunakan, keterbatasan fasilitas utama, maupun situasi. Menilai hasil pendidikan dan pelatihan mutlak dilakukan untuk mengetahui apakah program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan efektif atau tidak. Berhasil atau tidaknya program pendidikan dan pelatihan tersebut dapat diketahui dengan jalan menilai cara pendidikan dan pelatihan tersebut. Salah satu faktor yang ikut menentukan efektivitas pelaksanaan program pelatihan adalah ketepatan penggunaan strategi atau teknik pelaksanaan pelatihan. Akan tetapi, pemilihan strategi bukan pekerjaan yang mudah karena tidak ada strategi yang tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi pelatihan bergantung waktu, tempat, bahan dan peserta pelatihan. Zaltman menyebutkan empat strategi pelatihan (Daryanto dan Bintoro, 2014:119) yakni: strategi fasilitatif, reedukatif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan. Neo dalam (Yuniarsih dan Suswanto, 2008:137) mengemukakan bahwa ada tujuh dalam proses perancangan agar pelatihan efektif yaitu:

- a. Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
- b. Memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan.
- c. Menciptakan lingkungan belajar.
- d. Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya.
- e. Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcomes*) yang diharapkan dari pelatihan (seperti perilaku, pemberlajaran, kaehlian), memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan.
- f. Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
- g. Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

Menurut Manullang (2008:138)mengemukakan bahwa ada delapan macam ukuran yang dapat digunakan untuk menilai efektif tidaknya suatu latihan. Kedelapan ukuran tersebut adalah sebagai berikut: 1) Produksi, 2) Waktu produksi diminta melakukan pekerjaan, 3) Jumlah standar produksi yang memenuhi standar produksi, 4) peningkatan tingkat belajar, 5) Penurunan kerusakan atau penggunaan persediaan habis pakai, 6) Penurunan jumlah kecelakaan, 7) Pengurangan ketidakhadiran, 8) Pengurangan persalinan tenaga kerja.Sedangkan Gomes mengemukakan dalam (Yuniarsih dan Suswanto, 2008:138) bahwa

program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan: (a) *Reaction*, (b) *Learning*, (c) *Behaviors*, (d) *Organizational result*, (e) *Cost effectivity*. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. *Reaction* (reaksi)

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti:

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program.
- 2) Untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan.
- 3) Untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.

b. *Learning*(belajar)

Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (*essay* atau *multiple choice*), test *performasi*, dan latihan-latihan simulasi. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari semua program pelatihan.

c. *Behaviors* (tingkah laku)

Perilaku dari proses, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat di bandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka. Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku atau performansi para peserta. Perilaku atau performansi dari para peserta dapat diukur berdasarkan system evaluasi performansi guna mendapatkan tingkat performansi para peserta yang dikumpulkan oleh para supervisor masing-masing untuk dibandingkan dengan performansi sesudah pelatihan.

d. *Organizational result* (hasil organisasi)

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien, dan yang sejenis lainnya.

e. *Cost effectivity* (efektivitas biaya)

Ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan biaya permasalahan. Biaya permasalahan (*problem cost*) adalah biaya yang dapat dilihat, kerugian-kerugian ekonomi yang dialami oleh suatu instansi sebagai akibat dari penggunaan pegawai yang tidak terlatih.

2.4 Balai Latih Kerja

Sebagai bagian dari usaha meningkatkan kesejahteraan sosial rakyatnya, pemerintah suatu negara menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya ialah menyelenggarakan pelatihan di berbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki keterampilan teknis yang benar-benar siap pakai. Karena salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan itu adalah mengurangi tingkat pengangguran, maka yang diberi prioritas mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan adalah warga masyarakat yang menganggur. Seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran structural dan non structural. Pengangguran structural terjadi apabila para penganggur siap, mau dan mampu bekerja, tetapi keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan permintaan di pasaran kerja. Sebaliknya pengangguran non struktural timbul karena para penganggur tidak memiliki keterampilan apapun yang dapat "dijual" kepada para pemakai tenaga kerja. Dengan alasan bahwa kedua kelompok penganggur itulah yang hendak dibantu, maka balai latihan kerja menyelenggarakan kegiatan latihan, baik yang dimaksudkan sebagai upaya memberikan keterampilan baru kepada para penganggur struktural sehingga mereka memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan dan memang ditawarkan di pasaran kerja maupun yang diperuntukkan bagi para penganggur yang belum memiliki keterampilan tertentu apapun. Menurut Siagian (2016:125) peranan balai latihan tersebut akan semakin penting apabila: 1) para penyelenggara memiliki

informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja, 2) Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif, 3) terjalin kerja sama antara balai latihan kerja dengan berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

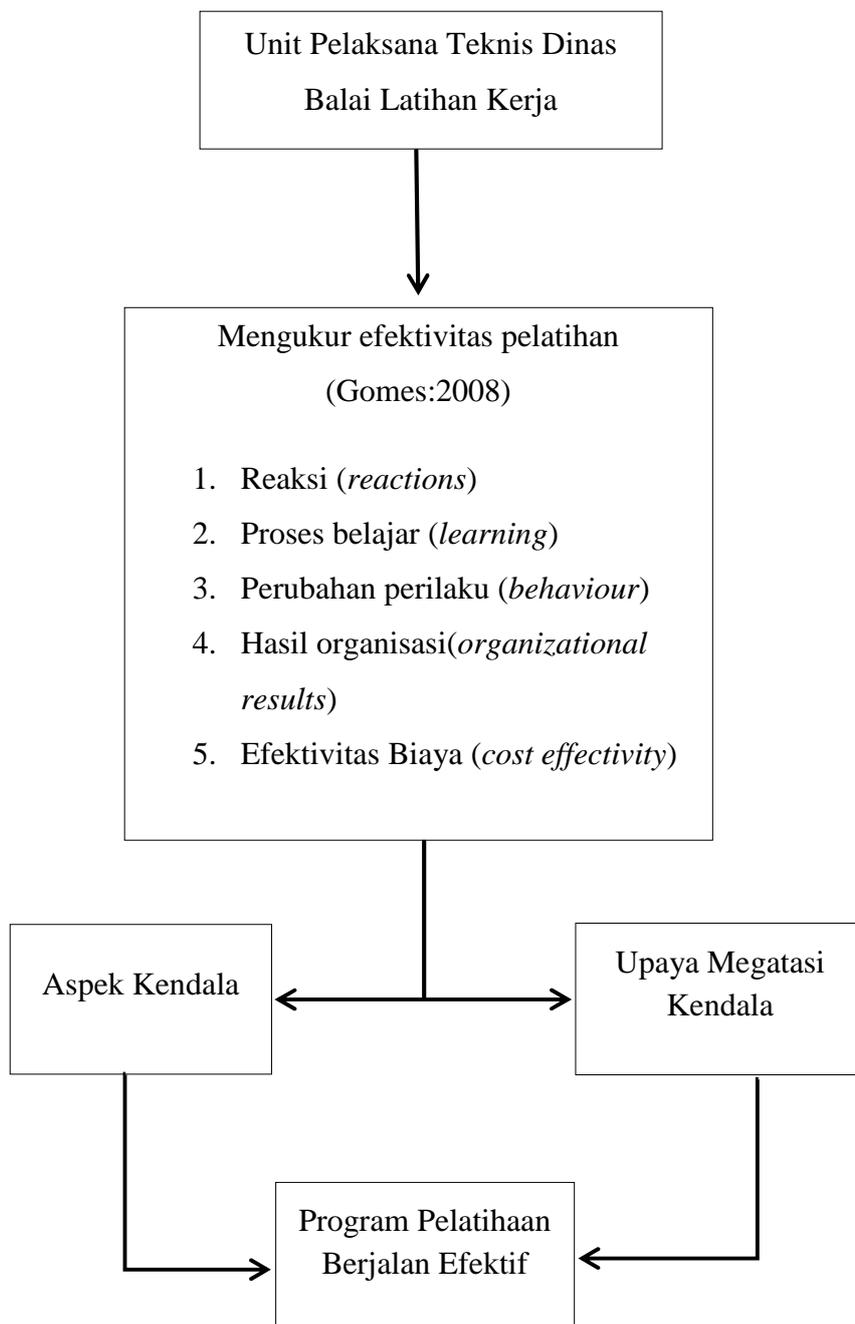
Dalam melakukan sebuah penelitian, diperlukan sebuah kerangka analisis yang terdiri dari beberapa langkah pokok dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan terjadinya masalah dan alternatif pemecahannya. Langkah pertama dilakukan adalah identifikasi dan evaluasi permasalahan yang ada dalam program pelatihan kerja, langkah kedua menganalisis kendala serta upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada, yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Berdasarkan uraian tersebut untuk menganalisis permasalahan yang akan dibahas maka sebagai alat untuk mengukur efektivitas pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung peneliti menggunakan teori dari Gomes (dalam Yuniasrih dan Suswanto, 2008), yang mengemukakan bahwa terdapat lima ukuran dari efektivitas pelatihan yaitu:

- a. Reaksi (*reactions*)
- b. Proses belajar (*learning*)

- c. Perubahan perilaku (*behaviour*)
- d. Hasil organisasi (*organizational results*)
- e. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*)

Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan diatas, maka secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dengan pendekatan ini peneliti akan melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil data yang bersifat deskriptif untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial tertentu yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena atau subyek yang diteliti.

Penelitian kualitatif harus dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya dan dapat dipercaya keabsahannya, sehingga tidak dibenarkan untuk mengubah ataupun memanipulasi latar ataupun konstruksi ranah penelitian. Menampilkan subyek penelitian secara alami dan apa adanya. Permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti merupakan masalah yang bersifat sosial dan dinamis. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan

cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Model Penelitian Kualitatif berakar pada latar alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dari-dasar, bersifat deskriptif, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek penelitian (Moleong, 2013:44). Dalam penelitian ini, akan dianalisis dengan deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang efektivitas Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam meningkatkan keterampilan masyarakat, serta aspek yang menjadi kendala dan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam pelaksanaannya.

3.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, tidak seluruhnya dikaji dalam penelitian ini, mengingat ada keterbatasan waktu, kemampuan dan dana peneliti. Agar penelitian ini lebih mendalam, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah keefektifan, kendala, serta upaya pemerintah, terkait dengan program pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam meningkatkan keterampilan masyarakat.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Pada sumber data ini, digunakan untuk mendapatkan konsep-konsep dan teori guna menunjang penelitian ini. Yang di dapat dari berbagai sumber bacaan, seperti buku, karya ilmiah, internet.

b. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Merupakan pengumpulan data dan informasi yang dilakukan secara langsung dengan turun ke lapangan tempat obyek penelitian berada, dengan cara:

1. Observasi

Yaitu dengan memperoleh data melalui kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan yang relevan dengan objek penelitian. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui profil Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, kondisi pengelola, pelatih dan warga belajar, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, evaluasi program pelatihan, kendala dan upaya yang dilakukan pemerintah, sarana/fasilitas dan pendanaan dalam pelatihan dan lain-lain, pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

2. Interview (wawancara)

Merupakan suatu cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data melalui tanya jawab dan dialog atau diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui tentang objek dan masalah penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, para staf UPTD BLK, tenaga pendidik fungsional dan warga belajar. Maksud dari wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin informasi sehingga data yang diperoleh dapat diakui kebenarannya.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui profil Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, kondisi pengelola, pelatih dan warga belajar, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, evaluasi program pelatihan, kendala dan upaya yang dilakukan pemerintah, sarana/fasilitas dan pendanaan dalam pelatihan kerja dan lain-lain, pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dokumentasi penelitian ini berhubungan dengan masalah penelitian untuk melengkapi data primer yang diperoleh dari hasil wawancara. Dokumentasi ini diambil dari data-data dan catatan yang ada di UPTD BLK Bandar Lampung. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui profil Unit Pelaksana Teknis

Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, kondisi pengelola, pelatih dan warga belajar, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, evaluasi program pelatihan, kendala dan upaya yang dilakukan pemerintah, sarana/fasilitas dan pendanaan dalam pelatihan dan lain-lain, pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

3.4 Sumber Data

Dalam pengumpulan data digunakan prosedur pengumpulan data yang terdiri dari:

a. Sumber data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yang dikumpulkan dan diolah sendiri. Data yang diperlukan adalah data tentang program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, berupa penjabaran tentang keadaan di tempat pelatihan baik berupa sarana maupun prasarannya. Dimana data ini akan diperoleh dengan teknik wawancara kepada pegawai dinas serta peserta yang terkait.

b. Sumber data sekunder

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, serta menelaah literatur, arsip, artikel, dokumen, dan bahan penunjang lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah tahap pengumpulan dan pengelolaan data dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah menganalisisnya. Dalam penelitian ini dipergunakan metode analisis kualitatif. Analisis secara kualitatif dilakukan dengan cara menggambarkan kenyataan atau keadaan terhadap suatu obyek dalam bentuk kalimat, berdasarkan keterangan, penjelasan dan jawaban-jawaban dari para responden yang berhubungan langsung dengan penelitian ini dengan menguraikan data secara sistematis, sehingga diperoleh arti dan kesimpulan. Pengelolaan data dalam metode kualitatif pada penelitian ini ada 3 tahap yaitu:

- a. Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data, dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
- b. Penyajian data, adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.
- c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh

tempat penelitian itu dilaksanakan. Makna yang dirumuskan peneliti dari data harus diuji kebenaran, kecocokan, dan kekokohnya. Peneliti harus menyadari bahwa dalam mencari makna, ia harus menggunakan pendekatan emik, yaitu dari kacamata *key information*, dan bukan penafsiran makna menurut pandangan peneliti (pandangan etik).

3.6 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas. Teknik keabsahan data atau triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Denzin (Moleong, 2013: 330), membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik “triangulasi sumber dan triangulasi metode” yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dengan penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan langkah:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.

- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

b. **Tringulasi Metode**

Dalam hal ini terdapat dua strategi sebagaimana terungkap sebagai berikut:

- 1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3.7 Unita Analisis

3.7.1 Penentuan Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala dan para pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, yang sekaligus sebagai informan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK), yang bertugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar

Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Sub Bagian Tata Usaha, yang mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, kearsipan serta pelaksanaan ketatausahaan.
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan, yang mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program uji keterampilan, pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. Peserta latihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

3.7.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapat gambaran informasi yang lebih jelas, lengkap, serta memungkinkan dan mudah bagi peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Oleh karena itu, maka penulis menetapkan lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan. Dalam hal ini, lokasi penelitian terletak di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober s/d Desember 2018.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung (UPTD BLK).

4.1.1 Sejarah Singkat Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, sebagaimana tugas pokoknya adalah penyelenggaraan pelatihan bagi pencari kerja sehingga diharapkan mereka akan mempunyai keterampilan untuk dapat bersaing di pasar kerja baik lokal, nasional, maupun internasional. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung masuk ke wilayah Kecamatan Tanjungkarang Barat tepatnya di kelurahan Segalamider Kotamadya Bandar Lampung.

Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mulai beroperasi Tahun Anggaran 1982/1983 dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja pada tanggal 26 April 1985. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 181/MEN/1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Latihan Kerja, maka Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung masuk klasifikasi Balai Latihan Kerja (BLK) Tipe A. Dan pada tahun 1997 Menteri Tenaga Kerja melalui keputusannya No. Kep.88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997 merubah Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Bandar Lampung. Dalam rangka

pelaksanaan Otonomi Daerah, Gubernur Lampung mengeluarkan keputusan No.14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Daerah Provinsi Lampung, maka BLK Bandar Lampung berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, dan sesuai dengan struktur yang baru bernama Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Transmigrasi Provinsi Lampung, selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 27 Tahun 2010 Tanggal 06 Agustus 2010 Tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas Daerah Provinsi Lampung, maka sekarang bernama Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung dan Struktur Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung juga mengalami perubahan.

4.1.2 Visi dan Misi Unit Pelaksana Deknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung mempunyai visi dan misi, yaitu sebagai berikut :

- a. Visi: Terwujudnya tenaga kerja yang profesional dalam bidangnya untuk mengisi pasar kerja global.

b. Misi:

1. Menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang profesional, kompeten dan mandiri.
2. Mengembangkan sistem pelatihan.
3. Menyelenggarakan Uji Keterampilan.
4. Menyelenggarakan Bursa Tenaga Kerja.
5. Melakukan Kemitraan Dengan Dunia Usaha/Industri.

4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

a. Tugas Pokok :

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Kerja berbagai kejuruan.

b. Fungsi :

Untuk menjalankan perannya Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung mempunyai fungsi :

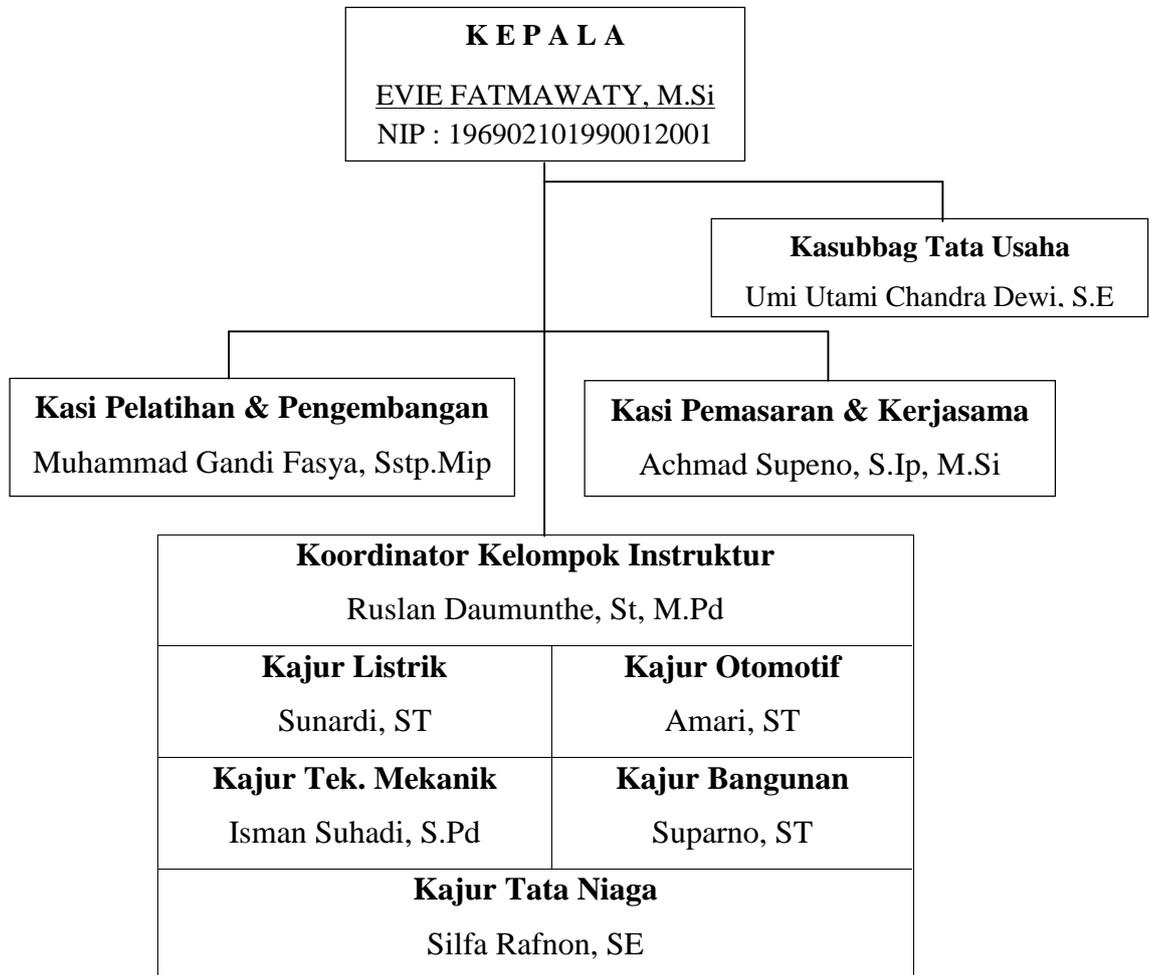
1. Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.
2. Melaksanakan pendidikan tenaga kerja dan uji keterampilan.
3. Pemasaran hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
4. Pelaksanakan urusan ketatausahaan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah unit pelaksana teknis dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Karena itulah struktur organisasinya juga tidak bisa terlepas dari struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung terletak di bawah kepemimpinan langsung dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sebagai berikut :

- a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan
- d. Seksi Pemasaran dan Kerjasama
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UPTD BLK Banadar Lampung



Sumber: UPTD BLK B. Lampung, 24 Januari 2018

4.1.5 Uraian Tugas :

Sesuai dengan struktur yang baru Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Lampung serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, kearsipan serta pelaksanaan ketatausahaan.
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program uji ketrampilan, pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. Seksi Pemasaran dan Kerjasama mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan pemasaran program, fasilitas, hasil produksi, jasa, dan hasil pelatihan dan kerjasama dengan pengguna (pihak lain).
- e. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan pelatihan ketrampilan sesuai dengan kejuruannya.

4.1.6 Jumlah Personil Menurut Bidang Tugasnya

Personil pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung berjumlah 40 (Empat puluh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1 orang tenaga honorer Pegawai Negeri Sipil (PNS) diperinci sbb :

a. Menurut Golongan :

1. Golongan IV/c = 3Orang
2. Golongan IV/b = 7Orang
3. Golongan IV/a = 8 Orang
4. Golongan III/d = 11 Orang
5. Golongan III/c = 1 Orang

6. Golongan III/b	= 3 Orang
7. Golongan III/a	=3 Orang
8. Golongan II/d	= 1 Orang
9. Golongan II/c	= 2 Orang
10. Golongan II/b	= 1 Orang
	<hr/>
Jumlah	= 40 Orang

b. Menurut Pendidikan :

1. Sarjana Strata 2 (S2)	= 6 Orang
2. Sarjana Strata 1 (S1)	= 26 Orang
3. Sarjana Muda / D3 / D2	= 1 Orang
4. SMTA	= 7 Orang (Tenaga Honorer = 1 Orang)
5. SD	= - Orang
	<hr/>
Jumlah	= 40 Orang

c. Menurut Bidang Tugasnya :

1. Sub Bagian Tata Usaha	= 9 Orang (Tenaga Honorer= 1 Orang)
2. Seksi Pelatihan dan Pengembangan	= 7 Orang
3. Seksi Pemasaran dan Kerjasama	= 2 Orang
4. Tenaga Fungsional (Instruktur)	= 22 orang, diperinci sbb :
a) Instruktur Pelaksana	= -Orang
b) Instruktur Pelaksana Lanjutan	= - Orang
c) Instruktur Penyelia	= -Orang
d) Instruktur Pertama	= - Orang
e) Instruktur Muda	= 3 Orang

f) Instruktur Madya = 19 Orang

Diperinci menurut kejuruan sbb :

a) Instruktur kejuruan Listrik = 5 terdiri dari :

1) Instruktur Pelaksana = - Orang

2) Instruktur Pelaksana Lanjutan = - Orang

3) Instruktur Penyelia = - Orang

4) Instruktur Pertama = - Orang

5) Instruktur Muda = -Orang

6) Instruktur Madya = 5 Orang

b) Instruktur kejuruan Otomotif = 4 Orang, terdiri dari :

1) Instruktur Pelaksana = -Orang

2) Instruktur Pelaksana Lanjutan = -Orang

3) Instruktur Penyelia = -Orang

4) Instruktur Pertama = -Orang

5) Instruktur Muda = -Orang

6) Instruktur Madya = 4 Orang

c) Instruktur kejuruan Teknologi Mekanik = 6 Orang terdiri dari :

1) Instruktur Pelaksana = -Orang

2) Instruktur Pelaksana Lanjutan = - Orang

3) Instruktur Penyelia = - Orang

4) Instruktur Pertama = - Orang

5) Instruktur Muda = - Orang

6) Instruktur Madya = 6 Orang

d) Instruktur kejuruan Bangunan = 4 Orang, terdiri dari :

1) Instruktur Pelaksana = - Orang

2) Instruktur Pelaksana Lanjutan = - Orang

3) Instruktur Penyelia = - Orang

4) Instruktur Pertama = - Orang

5) Instruktur Muda = -Orang

6) Instruktur Madya =4 Orang

e) Instruktur kejuruan Bisnis& Manajemen= 3 orang, terdiri dari :

1) Instruktur Pelaksana = -Orang

2) Instruktur Pelaksana Lanjutan = - Orang

3) Instruktur Penyelia = - Orang

4) Instruktur Pertama = -Orang

5) Instruktur Muda = 1 Orang

6) Instruktur Madya =2 Orang

d. Menurut Golongan / Gaji

1. Golongan IV = 18 Orang

2. Golongan III = 18 Orang

3. Golongan II = 4 Orang

Jumlah = 40 Orang

4. Tenaga Honorer = 1 Orang

e. Jabatan Struktural :

1. Eselon I = - Orang

2. Eselon II = - Orang

3. Eselon III = 1 Orang
 4. Eselon IV = 3 Orang
- f. Pegawai yang telah mengikuti Pendidikan Penjurangan Karir :
1. Sepamen/PIM.II = - Orang
 2. Spama/Spadya/PIM.III = 1 Orang
 3. Adum/PIM.IV = 3 Orang

1.1.7 Rincian Asset Yang Dikelola :

Asset yang dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah sebagai mana yang tercantum dalam Buku Inventaris Barang adalah :

- a. Tanah dengan luas 30.000 m² (3 Ha)
- b. Bangunan kantor dengan luas 189 m²
- c. Gedung tertutup permanen tempat diesel luas 72 m²
- d. Gedung tertutup permanen tempat tabung gas luas 18 m²
- e. Gedung tertutup permanen alat-alat luas 72 m²
- f. Gedung tempat pendidikan aneka kejuruan/aula luas 386 m²
- g. Gedung tempat pendidikan kejuruan listrik luas 567 m²
- h. Gedung tempat pendidikan kejuruan Automotive luas 630 m²
- i. Gedung Garasi Pool Permanen Otomotif luas 231 m²
- j. Gedung tempat pendidikan kejuruan Teknologi Mekanik luas 819 m²
- k. Gedung tempat pendidikan kejuruan Bangunan luas 567 m²
- l. Gedung tempat pendidikan kejuruan Tata Niaga luas 504 m²
- m. Gedung pos jaga luas 9 m²

- n. Gedung Garasi Pool luas 240 m²/Asrama Siswa.
- o. Rumah Penjaga Kantor 24 m²
- p. Rumah Negara Golongan II Type C/70 m (5 rumah) luas 350 m²
- q. Rumah Negara Golongan II Type D/50 m (30 rumah) luas 1.500 m²
- r. Mess permanent luas 144 m²
- s. Laboratorium Bahasa 1 Unit lengkap.
- t. Mesin-mesin dan peralatan pelatihan
- u. Rumah Ibadah 36 m²
- v. Gedung Kios 3 in 1

1.1.8 Jenis - Jenis Kejuruan

Jenis-jenis kejuruan yang terdapat pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung antara lain sebagaia berikut:

- a. Manufaktur, dengan sub kejuruan :
 - 1. Mesin Produksi
 - 2. Kerja Plat
- b. Teknis Las, dengan sub kejuruan :
 - 1. Las Industri
 - 2. Fabrikasi
- c. Teknik Otomotif, dengan sub kejuruan :
 - 1. Teknik Kendaraan Ringan
 - 2. Teknik Sepeda Motor
- d. Teknik Listrik, dengan sub kejuruan :
 - 1. Instalasi Penerangan

- 2. Instalasi Tenaga
- e. Elektronika, dengan sub kejuruan :
 - 1. Audio Video
- f. Bangunan, dengan sub kejuruan :
 - 1. Konstruksi Batu/Beton
 - 2. Konstruksi Kayu
 - 3. Gambar Bangunan
 - 4. Furniture
- g. Bisnis dan Manajemen, dengan sub kejuruan :
 - 1. Sekretaris
 - 2. Administrasi Perkantoran
 - 3. ICT for Secretary
 - 4. Bahasa Inggris
- h. Teknologi Informatika dan Komunikasi, dengan sub kejuruan :
 - 1. Office Tools
 - 2. Fabrikasi
- i. Garmen Apparel, dengan sub kejuruan :
 - 1. Menjahit
- j. Tata Kecantikan, dengan sub kejuruan :
 - 1. Kecantikan Kulit
- k. Pariwisata, dengan sub kejuruan :
 - 1. Perhotelan
- l. Industri Kreatif, dengan sub kejuruan :

1. Sablon

4.2 Analisis Efektifitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah salah satu bentuk kegiatan pelatihan yang ditujukan kepada masyarakat yang ingin meningkatkan serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat bersaing dalam pasar kerja yang tersedia baik lokal, regional maupun internasional serta dapat menciptakan lapangan kerja sendiri (usaha mandiri). Setelah mendeskripsikan gambaran umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung peneliti akan memaparkan tentang hasil penelitian yang telah peneliti lakukan melalui wawancara dengan menggunakan teori menurut Gomes sebagai alat untuk mengukur efektivitas pelatihan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yaitu : Reaksi (*reactions*), Proses belajar (*learning*), Perubahan perilaku (*behaviour*), Hasil organisasi (*organizational results*), Efektivitas Biaya (*cost effectivity*). Untuk mengetahui hal tersebut, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, dimana teknik paling dominan yang digunakan peneliti adalah wawancara dan dokumentasi sebagai penguat data yang didapatkan. Adapun deskripsi hasil dari kegiatan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Aspek Reaksi (*Reactions*)

Pada pembahasan dari aspek reaksi, peneliti ingin mengetahui bagaimana antusias masyarakat terhadap pelatihan yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, serta respon para peserta pelatihan terhadap pelatihan yang diberikan oleh instruktur. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan pada sesi wawancara yang di tujukan kepada beberapa instruktur dan pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, dan juga peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Adapun hasil dari wawancara yang telah dilakukan peneliti mendapatkan jawaban dari ibu Umi Utami selaku Kasubag Tata Usaha, yang menjelaskan bagaimana reaksi masyarakat dengan adanya pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, berikut adalah penjelasannya:

“...setiap tahunnya ada peningkatan jumlah peminat atau masyarakat yang mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini, tapi meningkat atau tidak meningkatnya masyarakat yang diterima untuk pelatihan di sini tergantung dari anggaran yang tersedia. Karna untuk bisa pelatihan disini mereka harus mengikuti tes dulu, kalau mereka lulus baru mereka bisa ikut pelatihan disini. Dan juga kalau kejuruan yang mereka daftarkan itu ada pakatnya atau sedang pembukaan pendaftaran kejuruannya yang tersedia. Sedangkan untuk kendalanya di BLK ini adalah salah satunya masih banyaknya masyarakat yang belum tau kalau disini ada pelatihan gratis, padahal kami sudah mensosialisasikannya melalui facebook, penyebaran liflet atau brosur dan juga kita terkadang kalau ada acara seperti lampung fair kemarin, kita buka stan disana, tapi masih banyak masyarakat yang tidak tahu kalau di sini ada pelatihan gratis bahkan dapat uang makan dan uang transportnya”.¹

¹ Wawancara Dengan Kasubag TU UPTD BLK Bandar Lampung, 5 November 2018

Kemudian ibu Silfa Refnon selaku instruktur jurusan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mengatakan :

“...bahwa saat kegiatan pelatihan berlangsung antusias dari peserta pelatihan sangat tinggi, mengingat peserta pelatihan tersebut merupakan para pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan juga diantara para peserta pelatih ada yang belum memiliki keterampilan di bidang atau jurusan yang mereka pilih untuk mengikuti pelatihan tersebut. Kalau pun ada yang sudah memiliki keterampilan di bidang tersebut tujuan mereka mengikuti pelatihan adalah agar mendapatkan sertifikat kejuruan dengan harapan agar mudah mendapatkan pekerjaan”.²

Bapak Amari selaku Kepala Jurusan Teknik Otomotif pun mengatakan bahwa:

“...antusias para peserta pelatihan bagus, sangat tinggi, mereka sangat memperhatikan selama kegiatan belajar, karena rata-rata para peserta pelatihan benar-benar ingin mengikuti pelatihan, dimana peserta pelatihan sebagian besar merupakan para pencari kerja, dan pelatihan yang diberikan pun merupakan pelatihan gratis. Dan juga pelatihannya ini lebih banyak materi praktiknya, jadi mereka itu senang sekali waktu praktik di bengkel”.³

Bapak Priyono menjelaskan bagaimana reaksi masyarakat terhadap adanya pelatihan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung pada jurusan yang diajar yaitu jurusan las:

“...respon masyarakat dengan adanya pelatihan ini saya rasa sangat positif yaa, bisa kita lihat bahwa setiap pembukaan pelatihan, misalkan saja jurusan kita yaitu jurusan las adalah jurusan yang paling banyak peminatnya, karena untuk jurusan las sendiri dalam satu paket pelatihan itu sampai 20 orang dalam satu kelas atau satu paketnya. Untuk pesertanya sendiri itu mereka sangat antusias saat pelatihan, selama ini juga saya rasa mereka sangat bersemangat untuk belajar, latihan mengelas di bengkel praktik”.⁴

²Wawancara Dengan Instruktur Jurusan TIK UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

³Wawancara Dengan Kepala Jurusan Teknik Otomotif UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

⁴Wawancara Dengan Instruktur Jurusan Teknik Las UPTD BLK, 14 November 2018

Saudara Fakih sebagai peserta yang pernah mengikuti pelatihan menjelaskan darimana mendapatkan informasi tentang pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampungdan alasan mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, berikut merupakan hasil atau jawaban dari pertanyaan yang peneliti tanyakan:

“...saya mendapatkan info pelatihan dari teman orangtua saya, dan alasan mengikuti pelatihan tersebut adalah agar mendapatkan sertifikat supaya mudah mendapatkan pekerjaan, karena zaman sekarang kalau hanya lulusan SMA saja tidak cukup dan sulit mendapatkan pekerjaan kalau tidak punya keahlian, jadi saya sangat berminat ikut pelatihan BLK karena selain mendapatkan ilmu pengetahuan yang baru, saya jadi punya ilmu keterampilan juga dan juga ada sertifikat keahliannya, harapannya dari sertifikat itu bisa memberi peluang untuk mendapatkan pekerjaan, dan juga di karenakan pelatihan ini di berikan secara gratis jadi sayang kalau tidak dicoba dan Alhamdulillah saya lulus seleksi dan ikut pelatihan di BLK ini. Kalau menurut saya sepertinya pengumuman pembukaan pelatihan Balai Latihan Kerja itu harus diperluas lagi melalui webside maupun sosmed, karena saya saja baru tahu kalo ada program pelatihan setelah saya di beri tahu sama teman ayah saya. Kalau selama ini sebelum mengikuti pelatihan di BLK ini yang saya tahu BLK adalah SMK BLK bukan Balai Latihan Kerja.Harapannya sih sosialisasinya ditingkatkan lagi agar masyarakat tahu kalau di BLK ada pelatihan untuk masyarakat”.⁵

Sama halnya dengan saudara Fakih, Fajar pun mendapatkan informasi tentang pelatihan ini tidak langsung dari UPTD BLK BL tetapi dari temannya, berikut penjelasannya:

“...saya dapat informasinya itu dari teman kerja saya. Alasan ikut pelatihan disini yaa karna ingin meningkatkan keterampilan dibidang las, karna selama ini saya belajar otodidak dari tempat saya bekerja, diajarkan sama teman-teman satu kerjaan. Pas tau ada pelatihan ini saya tertarik, karna kan kalau lulus pelatihan dapat sertifikat, harapannya sertifikat itu bisa membantu saya agar mudah diterima saat ada proyek pekerjaan. Harapannya agar sosialisasinya ditingkatkan lagi disesuaikan dengan perkembangan zaman, karena menurut saya pelatihan ini sangat bagus untuk masyarakat yang masih mencari pekerjaan.Sosialisasikan ke sekolah-sekolah misalnya dengan menempelkan brosur di madding, atau melalui

⁵Wawancara Dengan Masyarakat, 26 November 2018

kelurahan di sebarakan pengumumannya agar masyarakat banyak yang tahu kalau di BLK itu ada pelatihan, masyarakat juga tahu bahwa BLK itu bukan hanya sekolah SMK saja”.⁶

Dari hasil wawancara dengan masyarakat peneliti menilai bahwa rekasi atau respon masyarakat dengan adanya pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sangat baik dan sangat senang, hal tersebut dapat diketahui dari respon mereka yang langsung mencari informasi lebih lanjut tentang pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung yang kemudian mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan. Selain hasil wawancara diatas berikut disajikan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan selama dua tahun terakhir yaitu tahun 2016 dan 2017 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pelaksanaan Program Pelatihan Tahun 2016 dan 2017

Tahun	APBD		APBN	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2016	192	192	256	256
2017	204	128	736	736

Sumber : UPTD BLK B. Lampung

Dari penjelasan hasil wawancara serta tabel diatas dapat diketahui bahwa melalui media sosial yaitu penyebaran tentang pelatihan yaitu melalu facebook. Jadi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung mempunyai akun facebook dengan nama akun yaitu BLK Bandar Lampung yang digunakan untuk memberikan informasi kepada masyarakat

⁶Wawancara Dengan Masyarakat, 26 November 2018

melalui media sosial tersebut tentang program pelatihan yang akan dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam tahun anggaran periode tertentu. Selain itu, dari facebook masyarakat juga bisa mengetahui info tentang lowongan pekerjaan di Bandar Lampung. Sosialisasi yang lain adalah dengan menyebarkan liflet atau brosur kepada masyarakat. Brosur tersebut dapat diambil dengan cuma-cuma oleh masyarakat dengan mendatangi langsung kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung atau dengan mendatangi disnaker, dan juga bisa mendatangi stan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung pada acara-acara tertentu. Dalam liflet atau brosur tersebut tercantum beberapa hal yang berkaitan dengan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung seperti visi, misi, jenis kejuruan, fasilitas pelatihan, biaya pelatihan, persyaratan serta tempat pendaftaran atau lokasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung bagi peserta yang ingin mengikuti pelatihan. Dengan demikian peneliti menyimpulkan dapat dilihat bahwa ada peningkatan jumlah peserta dari tahun sebelumnya baik dari penentuan target peserta maupun realisasi dari yang ditargetkan. Peningkatan tersebut dapat peneliti simpulkan aspek reaksi ini bahwa baik masyarakat maupun para pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung memberikan reaksi yang sangat baik, bahwa reaksi peserta pelatihan sebagai masyarakat memberikan reaksi yang baik dengan adanya program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar

Lampung, dan para instruktur sangat antusias dalam memberikan materi selama pelatihan.

2. Analisis Aspek Proses Belajar (*Learning*)

Proses belajar merupakan ukuran seberapa besar peserta dapat menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Penilaian yang peneliti lakukan pada aspek ini didasarkan pada metode penyampaian materi yang di gunakan oleh instruktur saat pelatihan, materi yang diberikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan, kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan yang disampaikan oleh instruktur dan sarana prasana sebagai penunjang pelatihan dalam hal ini adalah berupa alat-alat praktik. Tahap pelaksanaan pelatihan merupakan inti dari pelatihan kerja itu sendiri karena didalamnya berlangsung proses transformasi materi pelatihan dari instruktur kepada peserta pelatihan. Kualitas instruktur sangat berpengaruh kepada hasil dari pelatihan nantinya, ibu Umi menjelaskan bagaimana pengadaan instruktur pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung:

“...kalau untuk instruktur adalah pegawai tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Jadi mereka ditunjuk untuk menjadi instruktur pelatihan di BLK ini, sebelum mereka resmi menjadi instruktur mereka harus mengikuti pelatihan dahulu selama satu tahun dan bahkan ada yang lebih untuk tingkat lanjutan. Jadi instruktur di BLK ini juga harus tersertifikasi agar terjamin kualitasnya. Tetapi terkadang kami juga mendatangkan instruktur dari luar BLK kalau misalkan kejurumannya sedang tidak ada instruktornya atau tidak ada instruktur lain yang bisa menggantikannya. Kemudian kalau untuk instruktur selain kendala yang sudah saya jelaskan tadi yaitu kendala di informasi yang belum tersampaikan kepada seluruh masyarakat Bandar Lampung khususnya, kemudian kendala yang BLK hadapai yaitu tenaga pelatih sudah memasuki usia pensiun semua, pada 2020 habis instruktornya. Pengajuan untuk penambahan instruktur baru sudah dilakukan namun belum ada balasan dari pusat. Kalau untuk sarana prasarana Alhamdulillah alat-alat dan bahan-bahan untuk praktik BLK lengkap, karna kan

penyediaan alat-alat itu sendiri juga dibantu dari pusat, untuk yang lainnya kalau kendala sarana prasarana yaitu kita belum memiliki asrama untuk para peserta pelatihan yang tempat tinggalnya jauh dari tempat pelatihan, karna kan dengan adanya asrama itu bisa lebih memudahkan masyarakat yang jauh dari BLK mereka bisa tinggal selama pelatihan di asrama, bisa menghemat biaya ongkos mereka dan bisa menampung calon peserta yang berasal dari luar daerah”.⁷

Instruktur pelatihan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja yang kemudian ditugaskan untuk menjadi instruktur pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dengan mengikuti pelatihan kejuruan terlebih dahulu selama satu tahun, setelah dinyatakan lulus dan telah tersertifikasi kemudian instruktur ditempatkan di tempat pelatihan sesuai dengan kejuruan masing-masing. Penambahan instruktur muda dan ahli di kejuruannya sangat diharapkan agar pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dapat terus berjalan. Selanjutnya pemerintah diharapkan untuk segera menyediakan asrama di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung karena mengingat ada peserta pelatihan yang berasal dari luar wilayah Bandar Lampung. Apabila Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung bisa menyediakan tempat untuk menginap bagi peserta yang rumahnya di luar wilayah Bandar Lampung atau jauh dari tempat pelatihan dan dapat menampung calon peserta pelatihan yang berasal dari luar daerah, agar bisa meringankan beban peserta dalam hal transportasi, agar peserta pelatihan bisa lebih fokus saat mengikuti pelatihan.

Kemudian pada tahap pelaksanaan pelatihan dibutuhkan interaksi dan hubungan yang baik antara seorang instruktur dengan peserta pelatihan. Karena

⁷Wawancara Dengan Kasubag TUUPTD BLK Bandar Lampung, 5 November 2018

dari pelaksanaan pelatihan ini akan menentukan apakah pelatihan yang telah diberikan bermanfaat atau tidak bagi peserta pelatihan. Lulus tidaknya peserta akan sangat tergantung pada kemampuan pesertamengikuti pelaksanaan pelatihan. Selama kegiatan belajar atau pelatihan berlangsung instruktur dalam menyampaikan materi baik itu teori maupun praktik metode yang digunakan akan sangat mempengaruhi suasa proses belajar atau saat pelatihan. Peneliti mendapatkan beberapa jawaban dari instruktur Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung terkait metode pembelajaran saat pelatihan berlangsung, yaitu ibu Silva menjelaskan metode yang digunakan saat pelatihan yaitu:

“...jadi disini metode belajarnya yaitu tatap muka langsung dengan peserta, kami menggunakan infokus sebagai alat penunjang untuk menyampaikan materi di depan kelas, kemudian peserta bisa langsung mempraktikan di komputernya masing-masing yang telah di sediakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Sedangkan untuk materinya berasal dari pusat yang disebut SKKNI, kemudian kami buat menjadi buku yang nantinya akan menjadi panduan kami dalam memberikan pelatihan dan juga ada yang diberikan kepada peserta sebagai buku panduan mereka untuk belajar selama pelatihan”.⁸

Kemudian bapak Priyono selaku instruktur teknik las memperjelas bahwa :

“...materi pelatihan yang diberikan ada standarnya dan yang menetapkan standar tersebut adalah dari pusat yang disebut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Waktu pelatihan pun bervariasi sesuai dengan jurusan yang dipilih oleh peserta pelatihan. Sedangkan untuk metode untuk pelatihan menggunakan metode *Competensi Basic Training* (CBT) atau disebut juga pelatihan berbasis kompetensi, dimana setelah mendapatkan materi teori dan praktik dari materi yang berikan, para peserta pelatihan akan diberikan uji kompetensi untuk dinyatakan lulus atau tidak lulusnya peserta dari pelatihan yang diikuti di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Kendala selalu ada, salah satunya pelatihan dari peserta basic pendidikannya variatif, ada yang lulus SMP, SLTA, bahkan ada yang D3 dan S1 tapi hanya minoritas. Yang banyak adalah SLTA, SLTA pun bermacam-macam

⁸Wawancara Dengan Instruktur Jurusan TIK UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

tidak semua dari SMK, seandainya dari SMK pun macam-macam ada yang dari SMK tapi bukan teknis seperti manajemen sedangkan disini teknis, ada yang dari Aliyah, disitu kendala. Jadi biasanya instruktur sebelum pelatihan kerja meramu, sebelum diberikan materi yang tinggi yang lulus SD SMP ini tidak bisa mengikuti, diambil yang rendah yang sudah tinggi bosan, jadi ada metodenya dan hanya instruktur yang tau metode itu”.⁹

Sebagai lembaga pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan dan ketrampilan peserta maka Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung lebih mengutamakan praktek daripada teori. Materi yang disampaikan telah ditetapkan oleh pusat standarnya yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sebagai acuan pendidikan atau pelatihan berbasis kompetensi, yang merupakan rumusan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan atau keahlian (*skills*) serta sikap (*attitude*) yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bapak Amari selaku kepala jurusan teknik Otomotif menjelaskan pelatihan berbasis kompetensi lebih banyak materi praktik dibandingkan dengan materi teorinya:

“...materi yang diberikan kepada para peserta pelatihan merupakan materi yang berdasarkan berbasis kompetensi. Materi yang diajarkan sesuai dengan unit kompetensi yang sudah ditentukan dari pusat, sehingga pelajaran yang diberikan tidak menyimpang. Kemudian ada beberapa materi yang diberikan yang sifatnya pengembangan diri yang merupakan inisiatif dari instruktur masing-masing. Sedangkan untuk metode belajar di kelas menggunakan teori dan praktik di dalam kelas langsung, dimana perbandingannya yaitu teori 25 persen dan praktik 75 persen. Kalau kendalanya yaitu peserta pelatihan itu bebas tidak diharuskan jurusan apa untuk mengambil jurusan apa, untuk otomotif aja misalnya, meskipun dari SLTA tapi ada yang tidak sama ada yang dari SMK memang sudah jurusannya otomotif, dari SMA juga mungkin jurusannya listrik, ada pula dari Madrasah Aliyah, jadi saat awal mulai belajar itu peserta ditanyakan apa pendidikannya semua, sehingga metodenya dianggap semua jadi nol, hal ini

⁹Wawancara Dengan Instruktur Jurusan Teknik Las UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

menimbulkan satu masalah karna peserta mungkin ada yang cepat ada yang lambat dalam menangkap materi”¹⁰.

Penyampaian materi yang diterapkan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah 20 persen teori dan 80 persen praktek. Namun dalam pelaksanaannya, setiap kejuruan menetapkan persentase yang berbeda-beda sesuai dengan instruktur masing-masing kejuruan. Jadi dalam hal ini pedoman 20 persen teori dan 80 persen praktek tidak berlaku secara mutlak. Dalam pelaksanaannya selalu didasarkan pada kebutuhan masing-masing kejuruan yang memang berbeda. Namun perbedaan ini bukan masalah karena setiap instruktur di masing-masing kejuruan berhak untuk menentukan seberapa banyak teori yang dibutuhkan dan seberapa banyak praktek yang harus dilakukan. Materi teori yang diberikan biasanya pada awal pelatihan. Materi teori kadang diberikan secara terpisah dari praktek tetapi bisa juga dilaksanakan secara bersamaan antara teori dan praktek. Hal ini tergantung dari metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur masing-masing kejuruan.

Selanjutnya latar belakang pendidikan peserta pelatihan yang berbeda-beda membuat instruktur harus mempunyai metode tersendiri dalam memberikan materi pelajaran, hal ini disampaikan langsung oleh para instruktur kejuruan masing-masing. Kendala dari perbedaan latar belakang adalah kendala yang pasti dihadapi setiap instruktur dan tidak dapat dihindarkan atau dihilangkan, namun dengan demikian instruktur dituntut untuk mampu meminimalisir kendala tersebut dengan kehandalan yang dimiliki setiap instruktur. Dari hasil wawancara yang

¹⁰Wawancara Dengan Kepala Jurusan Teknik Otomotif UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

telah disampaikan sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam menetapkan kurikulum mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung telah ditetapkan oleh Standar Kompetensi Keterampilan Nasional Indonesia (SKKNI) yang mana dalam hal ini sebagai pedoman para instruktur dalam memberikan materi selama pelatihan. Pemberian materi dapat dipisah antara teori dan praktik dan dapat pula digabungkan saat berada di ruang kelas atau ruang praktik. Dan untuk suasana proses belajar di buat sedemikian rupa oleh instruktur sesuai dengan kejuruan masing-masing agar terciptanya suasana kelas yang kondusif sehingga para peserta pelatihan nyaman dan mudah saat memahami materi pelatihan, sehingga setelah lulus dari pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung peserta bisa menerapkan ilmu yang didapat di dunia kerja ataupun saat berwirausaha.

3. Analisis Aspek Perubahan Perilaku (*behavior*)

Perubahan perilaku yaitu berupa dampak dari perilaku seperti adanya perubahan sikap dari sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Perubahan perilaku sangat berkaitan dengan proses belajar, karena merupakan hasil dari proses belajar. Selain menentukan lulus tidaknya peserta, pelaksanaan pelatihan juga akan memberikan perubahan yang semakin baik pada peserta setelah lulus dari Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Sebelum dimulainya pelatihan, peserta akan diberikan pengarahan terlebih dahulu yaitu berupa motivasi untuk bekerja, pemahaman tentang tujuan

dari diadakannya pelatihan, peraturan yang berlaku selama masa pelatihan sedang berlangsung dan lain sebagainya.

Adanya peserta pelatihan yang dilatih dari nol dan lulus mendapatkan sertifikat menandakan bahwa terjadi perubahan sikap dari peserta pelatihan, seperti yang dikatakan oleh ibu Silfa Refnon:

“...karena peserta ada yang dari Sekolah Menengah Atas (SMA) kan bukan dari kejuruan komputer, ada yang dari Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) otomotif ada yang kejuruan lain. Walaupun agak lambat diawal pelatihan tetapi secara bertahap peserta bisa beradaptasi dengan materi yang diberikan. Jadi perubahan pasti ada, karna sebelum kami mulai pelatihan mereka dikumpulkan di aula kemudian diberikan pengarahan dan motivasi agar mereka lebih semangat saat pelatiahannya, sebelum mulai materi di dalam kelas pun kami berikan motivasi lagi, aturan atau tata tertib selama pelatihan dan lain sebagainya dengan tujuan mereka benar-benar serius dalam pelatihan. Jadi Alhamdulillah ada perubahan menjadi yang lebih baik dari pesertanya”.¹¹

Seperti yang telah dideskripsikan oleh peneliti tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bahwa salah satu aspeknya adalah sikap (*attitude*), bapak Priyono menjelaskan seberapa penting penilaian perilaku peserta saat pelatihan:

“...perubahan pasti ada baik itu sedikit maupun banyak, karena seperti yang saya katakan tadi bahwa materi kita standarnya dari pusat yang disebut SKKNI tadi, di SKKNI itu ada salah satunya yaitu penilaian tentang *attitude* atau sikap. Jadi sikap peserta selama mengikuti pelatihan ini kami nilai juga, kalau mereka pintar tapi sikap kurang bagus harus dipertimbangkan lulus atau tidak, karna kan nantinya mereka juga akan menghadapi dunia kerja yang sebenarnya, kalau mereka tidak baik sikapnya atau tidak ada perubahannya maka sia-sia mengikuti pelatihan disini. Maka dari itu sebelum mereka masuk kelas pelatihan, mereka diberikan pengarahan dan motivasi dahulu di aula dengan tujuan agar mereka termotivasi untuk belajar”.¹²

¹¹Wawancara Dengan Instruktur TIK UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

¹²Wawancara Dengan Instruktur Jurusan Teknik Las UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

Bapak Amari pun menegaskan bagaimana perilaku peserta sangat dinilai selama pelatihan.:

“...perubahan sikap peserta pelatihan juga dapat menentukan lulus atau tidaknya peserta pelatihan, perubahan sikap tersebut misalnya berupa kedisiplinan peserta selama mengikuti pelatihan. Karena dari sikap juga sudah ada penilaiannya dari standar yang sudah ditentukan pusat, jadi penilaiannya secara keseluruhan, baik itu dari keterampilan atau penguasaan peserta terhadap materi yang kami sampaikan dan juga dari sikap atau *attitude* peserta selama pelatihan itu juga sangat menentukan. Kalau peserta tidak memenuhi kriteria penilaian ya bisa tidak diluluskan, tapi keseluruhan peserta dalam satu paket pelatihan paling hanya satu atau dua orang tetapi itu sangat jarang terjadi, karna metode pelatihannya diulang-ulang untuk melatih *skill* peserta itu sendiri, jadi mereka yang tidak lulus adalah mereka yang benar-benar tidak dapat ditolerir kesalahannya atau bagi instruktur peserta tersebut memang benar-benar tidak bisa diluluskan ujian”.¹³

Bapak Priyono mengatakan bahwa:

“...pelatihan di BLK ini adalah pelatihan berdasarkan kompetensi, peserta dilatih baik secara teori maupun praktik dalam waktu kurang lebih satu setengah bulan. Setelah dilatih di BLK jika memungkinkan mereka di tempatkan di perusahaan untuk magang. Jadi saya berharap setelah pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) para peserta pelatihan diharapkan kompeten pada kejuruan yang dilatihkan, jika tidak kompeten maka akan diuji kompetensinya.”¹⁴

Hal ini menandakan bahwa proses pelatihan mempengaruhi peserta pelatihan yang menjadikan perubahan pada perilaku peserta pelatihan, baik itu dalam hal menambah wawasan para peserta, merubah pola perilaku peserta dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kejuruan masing-masing, serta kedisiplinan peserta pelatihan. Karena saat pelatihan selama satu bulan setengah dimulai dari awal pelatihan sampai selesai pelatihan ada penilaian etika, kedisiplinan dari peserta pelatihan oleh instruktur pelatihan. Dan waktu satu bulan setengah ini dirasa cukup untuk membentuk pola perilaku peserta untuk menjadi lebih baik lagi setelah selesai pelatihan.

¹³Wawancara Dengan Kepala Jurusan Otomotif UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

¹⁴Wawancara Dengan Instruktur Jurusan Teknik Las UPTD BLK Bandar Lampung, 14 November 2018

Karena dari pelatihan ini akan menentukan apakah pelatihan yang telah diberikan bermanfaat atau tidak bagi peserta pelatihan. Lulus tidaknya mereka akan sangat tergantung pada kemampuan mereka mengikuti pelaksanaan pelatihan. Selain menentukan lulus tidaknya peserta, pelaksanaan pelatihan juga akan memberikan perubahan yang semakin baik pada peserta setelah lulus dari Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Karena bagaimanapun juga, pelatihan ini akan menjadi bekal bagi mereka untuk mencari kerja.

4. Analisis Aspek Hasil Organisasi (*organizational results*)

Hasil yaitu ukuran efektivitas dengan melihat capaian tujuan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output. Hasil yang dimaksudkan di sini adalah output pelatihan yang berupa tingkat kelulusan peserta serta penerbitan peserta pelatihan yang dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pelatihan. Hasil sangat penting dalam keberhasilan suatu program pelatihan, berdasarkan visi dari program pelatihan kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah terwujudnya tenaga kerja yang profesional dalam bidangnya untuk mengisi pasar kerja global. Salah satu komponen pendukung pelaksanaan pelatihan kerja adalah adanya sarana dan fasilitas pendukung latihan, termasuk di dalamnya adalah gedung dan peralatan kerja. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan kerja sangat ditunjang oleh tersedianya sarana pelatihan dan peralatan kerja yang memadai baik jumlah maupun dalam praktis penggunaannya. Pelaksanaan pelatihan diakhiri dengan evaluasi yang bertujuan untuk mengontrol tercapainya program pelatihan serta untuk

mengetahui taraf penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Kemampuan peserta tidak hanya dilihat pada saat ujian tetapi dari kesehariannya juga, karena biasanya ketika di kelas sudah di beri *job sheet*. Hal ini digunakan untuk mengontrol kemampuan peserta pelatihan. Standar kelulusan yang diterapkan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung adalah dengan standar nilai rata-rata terakhir. Dalam evaluasi ada beberapa hal yang dinilai dari peserta pelatihan, mulai dari kemampuan peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian, ujian tertulis, ujian praktek dan lain sebagainya. Semua hasil dari masing-masing indikator tersebut akan menghasilkan nilai penentu lulus atau tidaknya peserta pelatihan.

Berikut ini merupakan laporan pelaksanaan program pelatihan UPTD BLK Bandar Lampung tahun 2017 :

Tabel 4.2
Pelaksanaan Program 2017

waktu/ Angkatan	360 jam	320 jam	280 jam	240 jam	200 jam	160 jam	total peserta
1	48	0	0	32	16	16	112
2	32	16	16	16	48	16	144
3	48	0	0	48	16	0	112
4	32	32	16	0	32	0	112
5	48	0	0	16	48	0	112
6	0	0	0	48	64	16	128
total	208	48	32	160	224	48	720

Sumber : UPTD BLK Bandar Lampung, 5 November 2018

Dari laporan diatas peneliti dapat menilai efektivitas pelatihan dari aspek hasil, dimana hasil didapat dari proses pelatihan yang telah diberikan kepada peserta pelatihan, yang kemudian peserta lulus dalam ujian terakhir. Dapat dilihat

bahwa peserta yang lulus pelatihan sebanyak 45 paket pelatihan atau 720 peserta dari target 46 paket pelatihan atau sebanyak 736 peserta, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung mampu memaksimalkan program dan menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang dapat dikatakan mencapai target tahunan yang telah ditentukan.

5. Analisis Aspek Efektivitas Biaya (*cost effectivity*)

Dana dan pembiayaan adalah faktor utama untuk dapat terlaksananya kegiatan pelatihan kerja. Tanpa adanya dana dan pembiayaan maka program pelatihan kerja tidak akan terlaksana, hal ini disebabkan dalam mempersiapkan segala sesuatunya baik yang terkait dengan kebutuhan peserta pelatihan, peralatan, bahan, honor instruktur dan lain sebagainya tidak bisa tidak harus tersedia. Pada tingkatan ini peneliti akan mendeskripsikan darimana sumber dana untuk pembiayaan pelatihan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, dan apakah masyarakat yang mengikuti pelatihan dikenakan biaya. Terkait sumber dana pelatihan ibu Umi selaku Kasubag TU menjelaskan bahwa :

“...untuk pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini gratis tidak dipungut biaya sedikitpun, bahkan mereka diberikan uang transport, uang makan dan juga seragam semu biaya ditanggung oleh kami. Karena sumber dananya ada dua, yaitu dari APBD dan dari APBN. Peserta tinggal mendaftarkan diri, mengikuti tes seleksi, kalau lulus tes langsung bisa pelatihan, jadi peserta tidak perlu memikirkan biaya ongkos, makan dan lain sebagainya, mereka hanya dituntut fokus pada pelatihan saja karena sudah kami tanggung. Kendala biaya pasti ada, tapi kendalanya itu bisa kita lihat dari ketersediaan paket pelatihannya. Karena paket pelatihan itu kan keseluruhan, kalau ada paket pelatihan tentu kami juga harus menyiapkan uang makan, transport dan sebagainya itu kan kami yang tanggung. Jadi bisa dilihat saja dari

paket pelatihan yang diberikan pemerintah baik pusat maupun daerah. Dan meningkat tidak meningkatnya peminat itu tergantung dari anggaran yang ada, sekarang bisa bayangin aja kalo daerah hanya ngasih 12 kenapa pemerintah pusat bisa ngasih 46 paket. Bersyukurnya kita pusat tidak melepas gitu aja, dia masih memberikan anggaran untuk pelatihan justru malah lebih besar di bandingkan dengan daerah, ya kan keterbasan dana juga kan mungkin daerah kan bukan BLK aja yang di urusin daerah kan".¹⁵

Anggaran Pendapatan, dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). APBD ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Sedangkan Anggaran Pendapatan, dan Belanja Negara (APBN) adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan negara Indonesia yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tahun anggaran APBD dan APBN meliputi masa satu tahun, mulai dari tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Sumber dana pelatihan salah adalah berasal dari APBD dan APBN, yang mana dalam hal ini sesuai dengan fungsi APBD dan APBN yang tidak jauh berbeda fungsinya yaitu salah satunya adalah fungsi perencanaan yang bermakna bahwa anggaran daerah menjadi pedoman bagi manajemen dalam merencanakan kegiatan pada tahun yang bersangkutan, serta fungsi alokasi yang mengandung makna bahwa anggaran daerah harus diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja, mengurangi pengangguran, dan pemborosan sumberdaya, serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perekonomian daerah. Sesuai dengan fungsi yang telah penulis deskripsikan bahwa program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan masyarakat dalam upaya mengurangi pengangguran. Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas

¹⁵Wawancara Dengan Kasubag TU UPTD BLK Bandar Lampung, 5 November 2018

Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini bersifat gratis dan dana pelatihan bersumber dari dana APBD dan APBN. Untuk pembukaan kelas pelatihan disesuaikan dengan dana yang didapatkan dari pemerintah pusat maupun daerah. Sedangkan permintaan minat pelatihan dari masyarakat sangat banyak sekali. Jadi, pihak Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UTPD BLK) Bandar Lampung tidak selalu membuka kelas pelatihan yang banyak walaupun peminat dari masyarakat banyak yang membutuhkan kelas pelatihan, itu semua tergantung dari dana yang diperoleh. Sedangkan sistem pelatihan tidak memungut dana dari peserta didik. Sebaliknya, peserta didik diberikan dana pelatihan berupa snack, sertifikat, seragam, dan juga di berikan uang transport. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, baik institusional maupun non institusional adalah pelatihan yang tidak dipungut biaya. Jadi keseluruhan pembiayaan pelatihan baik dari sarana maupun prasarana semuanya bersumber dari APBN dan APBD.

Setelah penjelasan tentang pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung diatas, maka dapat dilihat sejauh mana efektivitas pelatihan tersebut. Dari keseluruhan aspek teori diatas sangat penting, sangat berpengaruh dan saling keterkaitan antara aspek satu dengan aspek yang lain. Selanjutnya, dari aspek-aspek teori diatas yang telah dideskripsikan peneliti melihat dari aspek proses belajar, perubahan perilaku, dan hasil organisasi, sebagai ukuran dalam menentukan efektivitas pelatihan, yaitu berdasarkan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan, jumlah lulusan yang telah bekerja atau mendirikan usaha mandiri, kesesuaian antara jenis pekerjaan

dengan jenis pelatihan yang pernah diikuti serta peningkatan produktivitas lulusan.

4.3 Kendala Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.

Dari keseluruhan aspek yang telah dideskripsikan oleh peneliti, dari tiap-tiap aspek mengalami kendala dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Peneliti menemukan adanya kendala yang dihadapi yang kemudian disampaikan oleh instruktur secara langsung kepada peneliti pada saat wawancara, antara lain akan dideskripsikan sebagai berikut:

1. Aspek Reaksi (*reaction*)

Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk mensosialisasikan program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung seperti melalui media sosial facebook, liflet, dan lain sebagainya, namun upaya tersebut masih kurang efektif untuk menyampaikan informasi tersebut kepada masyarakat. Walaupun setiap tahun masyarakat yang mendaftarkan diri untuk menjadi peserta pelatihan mengalami peningkatan, tetapi masih banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

Upaya sosialisasi yang telah dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung dengan menyebarkan informasi melalui liflet atau brosur, media sosial facebook masih belum efektif

sampai kepada masyarakat. Sampai saat ini pun Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung masih terus berusaha meningkatkan upaya sosialisasi dalam rangka memberikan informasi kepada masyarakat tentang program pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Sistem penyebaran informasi sebaiknya diperbaiki lagi karena masih banyaknya masyarakat yang belum mengetahui program pelatihan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini, mengingat tingginya angka pengangguran maka pelatihan ini sangat bermanfaat dan sangat bagus sebagai jembatan para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha (usaha mandiri) dengan keterampilan yang didapatkan dari pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

2. Aspek Proses Belajar (*learning*)

Kendala pada aspek ini adalah banyak pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung yang memasuki usia pensiun, mengingat instruktur berperan penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja, efektif atau tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, baik teori maupun praktek. Sampai saat peneliti melakukan penelitian yaitu pada Januari 2018 belum adanya kejelasan pergantian pegawai dalam hal ini adalah instruktur pelatihan, apabila pegawai telah sampai pada masa pensiun dan masih belum adanya pengganti pegawai atau instruktur, maka hal ini dikhawatirkan dapat menghambat jalannya pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Dari

hasil analisis yang telah peneliti lakukan melalui wawancara maka secara keseluruhan peneliti menyimpulkan kendala pada aspek proses belajar adalah keterbatasan jumlah instruktur harus diperhatikan oleh pemerintah, karena instruktur merupakan Sumber Daya yang sangat dibutuhkan pada pelatihan sebagai yang menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan, jadi harus disegerakan pengadaan instruktur muda pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja(UPTD BLK) Bandar Lampung agar tidak menghambat program pelatihan apabila instruktur yang lama telah sampai pada waktunya untuk pensiun.

Kemudian penyesuaian peserta pelatihan pada saat pelatiha, karena perbedaan latar belakang pendidikan terakhir para peserta yang berbeda-beda membuat instruktur harus bisa mencari cara agar bisa mengatasi hal tersebut agar terhindar dari lambatnya proses pelatihan serta rasa bosan peserta pelatihan yang sebelum pelatihan sudah mempunyai dasar ilmu yang dilatihkan. Peneliti menilai bahwa kendala ini akan selalu ada dan tidak bisa dihilangkan tetapi walaupun demikian instruktur Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja(UPTD BLK) Bandar Lampung mampu meminimalisir kendala tersebut bisa kita lihat dari kelulusan jumlah para peserta pelatihan. Kemudian untuk sarana peneliti melihat langsung keadaan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja(UPTD BLK) Bandar Lampung yaitu tepatnya pada jurusan Teknik Informasi dan Komunikasi (TIK), Teknik Las Listrik, dan Teknik Otomotif bahwa sarana dalam hal ini yaitu berupa alat-alat dan bahan-bahan praktik peneliti menilai lengkap secara keseluruhan, dan untuk prasarana peneliti menilai dari sisi bangunan di lingkungan Unit Pelaksana

Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung bahwa cukup layak namun hampir keseluruhan bangunan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung terlihat seperti gedung tua jadi peneliti menilai harus adanya penyegaran lingkungan pelatihan, seperti perbaikan dan perawatan ulang bangunanyang sudah terlihat tua agar lebih asri saat dipandang.

3. Aspek Perubahan Perilaku (*behavior*)

Perubahan perilaku peserta pelatihan sangat diharapkan menjadi lebih baik dari sebelum pelatihan, peneliti menilai kendala pada aspek perubahan perilaku tidak terlalu terlihat tetapi ada beberapa peserta pelatihan yang gagal dalam pelatihan atau tidak lulus ujian untuk mendapatkan sertifikat. Tetapi kendala ini tidak terlalu berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan itu sendiri karena berdasarkan hasil wawancara bahwa peserta yang tidak lulus dalam satu paket yaitu satu kelas pelatihan yang berjumlah 16 orang, hanya satu atau dua orang dan itu pun sangat jarang terjadi. Apabila peserta tidak lulus dalam uji materi dari segi teori maka ada harapan bagi peserta untuk lulus uji kompetensi, karena peserta yang lulus dari Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung nantinya akan mendapatkan dua sertifikat. Namun apabila ada peserta yang tidak lulus dari kedua ujian tersebut maka Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung tidak dapat meluluskannya, hal tersebut dilakukan karna dikhawatirkan dapat menyusahkan peserta itu sendiri nantinya didunia kerja dan dapat mencoreng citra Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung

sebagai lembaga yang bertanggungjawab atas keahlian atau kompetensi peserta tersebut karena telah memberikan sertifikat.

4. Aspek Hasil Organisasi

Hasil organisasi dapat dilihat dari jumlah peserta yang lulus pelatihan selalu mencapai target yang telah ditentukan dari penyediaan paket pelatihan. Peneliti berpendapat bahwa efektif atau tidaknya program pelatihan tidak dapat dilihat hanya dari kuantitas atau banyaknya peserta yang lulus dalam pelatihan, namun perlu adanya monitoring setelah selesai atau lulus masa pelatihan untuk mengetahui perkembangan peserta setelah mengikuti pelatihan dan apakah pekerjaan yang mereka dapatkan sesuai dengan kejuruan yang mereka ikuti saat pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Dari hasil penelitian melalui wawancara, peneliti menilai bahwa Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung kurang efektif dalam pengawasan terhadap peserta yang telah lulus dari pelatihan, karena setelah lulus dari pelatihan peserta hanya diberikan pengarahan untuk ditempatkan dimana mereka akan bekerja. Peserta pelatihan semuanya lulus dengan mendapatkan sertifikat, namun masih banyak yang menganggur setelah mengikuti pelatihan, meskipun banyak yang langsung bekerja tak sedikit dari mereka yang memilih untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dikarenakan kurang merasa puas dengan penempatan kerja yang telah ditetapkan. Seharusnya seleksi peserta diperketat, alasan, tujuan dan kesungguhan peserta patut dipertanyakan mengapa memilih kejuruan yang dipilih tersebut, karena hasil pelatihan akan sia-sia atau pelatihan tidak dapat dikatakan efektif apabila hasil dari pelatihan tidak

diterapkan atau digunakan sebaik mungkin oleh peserta yang telah lulus untuk bekerja.

5. Aspek Efektivitas Biaya

Walaupun program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sumber dananya didukung dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah, namun pada kenyataannya paket pelatihan yang tersedia belum cukup untuk menampung keseluruhan masyarakat yang mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan, oleh karenanya tidak semua calon peserta pelatihan diterima oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung. Kemudian dari pemerintah daerah belum bisa memenuhi kebutuhan pelatihan dari penyediaan paket pelatihan yang masih sedikit dibandingkan dengan pemerintah pusat dan penyediaan alat praktik yang masih disediakan dari pemerintah pusat.

Harapannya pemerintah daerah lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan pelatihan kerja agar semakin banyak masyarakat yang bisa mengikuti pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung, karena pelatihan kerja sangat bagus untuk pengembangan diri masyarakat dengan harapan setelah mengikuti pelatihan masyarakat bisa bersaing di dunia kerja nasional maupun internasional dan setidaknya bisa membuka pekerjaan sendiri (usaha mandiri). Dengan demikian pemerintah telah membantu masyarakat pencari kerja, dan secara tidak langsung masyarakat juga dapat membantu pemerintah untuk membuka lapangan pekerjaan baru bagi mereka yang membuka usaha mandiri yang membutuhkan karyawan.

4.4 Yang Telah Dilakukan Dalam Upaya Mengatasi Kendala Yang Ada Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

Setelah melakukan analisis melalui wawancara dan dokumentasi dan telah peneliti deskripsikan sebelumnya, dan dari tiap-tiap aspek yang mengalami kendala yang telah peneliti deskripsikan tentunya selalu adanya upaya yang telah dan terus dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung untuk mengatasi kendala tersebut agar program pelatihan pelatihan dapat terus berjalan, antara lain:

1. Aspek Reaksi

Untuk mengatasi atau meminimalisir kendala pada aspek reaksi seperti yang telah disampaikan oleh peneliti sebelumnya, upaya yang telah dan terus dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung yaitu melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat luas dengan melakukan pemasangan spanduk, media cetak, dan radio. Kemudian meningkatkan sosialisasi dan pemasaran program kejuruan.

2. Aspek Proses Belajar

Membuat usulan kebutuhan jumlah instruktur pada masing-masing kejuruan. Meningkatkan kualitas tenaga instruktur dan kurikulum pada masing-masing kejuruan. Mengatur jumlah siswa yang menginap sehingga diharapkan akan dapat tertampung di mess atau asrama. Meningkatkan sarana pelatihan yang ada pada masing-masing kejuruan.

3. Aspek Perubahan Perilaku

Sama halnya dengan proses belajar, instruktur adalah pihak yang bertanggung jawab penuh terhadap kelas pelatihan, dimana instruktur bersinggungan langsung dengan peserta pelatihan maka perubahan perilaku sangat berpengaruh terhadap bagaimana instruktur saat memberikan atau menyampaikan materi di kelas. Adapun pemberian motivasi kerja dan belajar terus diberikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan agar peserta pelatihan dapat termotivasi dan diharapkan adanya perubahan menjadi yang lebih baik setelah peserta mengikuti pelatihan.

4. Aspek Hasil Organisasi

Seperti yang telah disampaikan oleh ibu Umi melalui wawancara yang menjelaskan bahwa meningkat atau tidak meningkatnya peserta pelatihan yang diterima di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTDBLK) Bandar Lampung tergantung paket pelatihan yang diberikan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pemerintah pusat selalu memberikan paket lebih banyak jika dibandingkan dengan pemerintah daerah, walaupun paket tersebut masih belum cukup untuk menampung seluruh masyarakat yang mendaftar setiap pembukaan pelatihan. Maka Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung selalu memberikan pengajuan paket pelatihan agar lebih banyak masyarakat yang bisa mengikuti program pelatihan.

5. Aspek Efektivitas Biaya

Karena sumber pendaan pelatoha di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung berasal dari APBN dan APBD maka selama ini Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung hanya berupaya mengajukan dana yang dibuthkan melalui laporan tahunan dan memaksimalkan dana yang tersedia dari pemerintah baik pusat maupun daerah.

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Pemikiran Subjek Penelitian Dan Informan Penelitian Tentang Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada UPTD BLK Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat

Indikator	Pemikiran Subjek dan Informan Penelitian			
	Kasubag. TU UPTD BLK	Insrtuktur/ Pegawai UPTD BLK	Masyarakat/ Alumni UPTD BLK	Konklusi
Reaksi (reaction)	Cukup	Baik	Cukup	Cukup
Proses Belajar (learning)	Cukup	Cukup Baik	Baik	Cukup Baik
Perubahan Perilaku (behavior)	Baik	Baik	Baik	Baik
Hasil Organisasi	Baik	Baik	Cukup Baik	Baik
Efektivitas Biaya	Cukup	Baik	Baik	Baik

Sumber : hasil penelitian dan wawancara pada UPTD BLK Bandar Lampung tahun 2018

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan pada BAB sebelumnya, sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Reaksi

Setiap tahun masyarakat yang mendaftarkan diri untuk menjadi peserta pelatihan selalu meningkat, namun masih banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung karena kurangnya sosialisasi program pelatihan kepada masyarakat.

2. Proses Belajar

Kualitas pegawai termasuk instruktur sudah baik dan dikatakan cukup handal di bidang kejuruan masing-masing karena telah mengikuti pelatihan kejuruan selama satu tahun dan telah mendapatkan sertifikat kejuruan. Namun hampir keseluruhan pegawai termasuk instruktur Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung memasuki usia pensiun dan belum ada kebijakan dari pemerintah untuk menanggapi permasalahan tersebut.

3. Perubahan Perilaku

Peserta pelatihan sangat diharapkan menjadi lebih baik dari sebelum pelatihan, kendala pada aspek perubahan perilaku tidak terlalu terlihat tetapi

ada beberapa peserta pelatihan yang gagal dalam pelatihan atau tidak lulus ujian untuk mendapatkan sertifikat. Tetapi kendala ini tidak terlalu berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan itu sendiri karena peserta yang tidak lulus dalam satu paket yaitu berjumlah 16 orang, hanya satu atau dua orang dan itu pun sangat jarang terjadi.

4. Hasil Organisasi

Dalam memberikan pelatihan kepada masyarakat Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung sudah sangat optimal, namun kurangnya pengawasan atau monitoring terhadap peserta yang telah lulus dan telah diarahkan untuk penempatan kerjanya membuat hasil dari pelatihan dirasa belum efektif.

5. Biaya

Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung ini bersifat gratis dan dana pelatihan bersumber dari dana APBD dan APBN. Untuk pembukaan kelas pelatihan disesuaikan dengan dana yang didapatkan dari pemerintah pusat maupun daerah. Pemerintah daerah belum bisa memenuhi kebutuhan pelatihan kerja sesuai dengan tingginya minat masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah peneliti deskripsikan kiranya peneliti perlu memberikan saran kepada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja(UPTD BLK) Bandar Lampung:

1. Rekasi

Perlu adanya peningkatan dan penyesuaian perkembangan zaman dalam mensosialisasikan program agar lebih banyak masyarakat yang tahu tentang program pelatihan yang diadakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung.

2. Proses Belajar

Pemerintah diharapkan dapat segera memberikan tambahan pegawai atau instruktur handal yang usianya masih produktif, karena apabila seluruh pegawai telah memasuki masa untuk pensiun tapi masih belum adanya pembaharuan Sumber Daya Manusia yang kompeten maka dikhawatirkan akan mengurangi keefektifan kegiatan program pelatihan.

3. Perubahan Perilaku

Metode belajar ditingkatkan lagi agar perubahan perilaku dari peserta semakin baik dari yang sudah diupayakan terhadap hasil dari.

4. Hasil Organisasi

Diharapkan pemerintah lebih memperhatikan dalam upaya pemenuhan kebutuhan program pelatihan kepada masyarakat baik dari segi sarana maupun prasarana serta penambahan kuota peserta pelatihan. Dan monitoring terhadap peserta yang sudah lulus harus lebih ditingkatkan lagi, agar peserta yang telah mengikuti pelatihan terus terpantau sampai mereka mendapatkan pekerjaan.

5. Biaya

Seharusnya seleksi peserta diperketat, alasan, tujuan dan kesungguhan peserta patut dipertanyakan mengapa memilih kejuruan yang dipilih tersebut, karena hasil pelatihan akan sia-sia atau pelatihan tidak dapat dikatakan efektif apabila hasil dari pelatihan tidak diterapkan atau digunakan sebaik mungkin oleh peserta yang telah lulus untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- DaryantodanBintoro. 2014. *ManajemenDiklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Marwansyah. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, AmbarTeguhdanRosidah. 2009. *ManajemenSumberDayaManusi, Konsep, TeoridanPengembangandalamKonteksOrganisasiPublik*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Yunarsih, TjjudanSuwanto, 2008.*ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: Alfabeta.
- EtriMeisari. 2017. *PeningkatanKualitasSumberDayaManusiaGunaPenanggulanganPengan guran Kota Bandar Lampung dalamPerspektifEkonomi Islam*. Di UPTD BLK Bandar Lampung.
- HeriYanto. 2014. *AnalisisEfektivitasPelayanan E-KTP*. Di KecamatanTerbanggiBesar Lampung Tengah.
- Muhammad MufidFadhli. 2016. *AnalisisEfektivitas Program KerjaDinasPengelolaanPasar Kota Bandar Lampung*.
- <https://mengenalekonomi.blogspot.co.id/2016/10/masalah-masalah-ekonomi-di-negara.html>
- www.jejamo.com/bps-lampung-angka-pengangguran-lampung-turun-periode-februari-2017.html, diakses pada 7 November 2018
- www.kios3in1.net/045/1profil.php, diakses pada 12 November 2018
- <https://www.bps.go.id/brs/view/id/1379/>, diakses 12 November 2018

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7
Tahun 2012 Tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja Oleh Swasta