

ANALISIS EFEKTIVITAS UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DISNAKER KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MASYARAKAT KOTA SEMARANG

Oleh:
M.Fajar Asshiddiq.S

**Departemen Ilmu Politik dan Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Poverty happens in many areas in Indonesia is a classic problem, as poverty will trigger a crime or criminality, because indeed human resource needs to survive hence the need for training and the coaching job for the community.

Work Practice UNIT BLK formed Government in effort to overcome poverty and unemployment in the Semarang City with infrastructures and training places to get skills or who want to deepen their expertise in their fields. This research is a policy studies analyzing the effectiveness of UNIT BLK and efforts made Semarang Government in running the training program with qualitative descriptive methods. This research was conducted in Semarang City, Central Java. With the techniques of data collection through interview and documents.

In the implementation of a training program in UNIT BLK Disnaker Semarang city researchers found factors that affect success rate of good facility or infrastructure in the process including job training efforts that have been undertaken by Governments. As well as the researchers found effectivity variables of an organization that has not been fulfilled and affect the effectiveness of an organization. Especially in these research, findings one is the lack of permanent trainers and training material that have not been in accordance with the times, which need the ability and expertise to continue to increase. Recommendations of researchers need to immediately recruit instructors remain and have been officially training as well as the need to enhance cooperation with private parties both companies and so on, in order to improve the learning material that suit the market needs, as well as the training of graduates who have made the standards of good competence.

Keywords: poverty, effectiveness, Organization, policies

ABSTRAK

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. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan dan pembinaan kerja bagi masyarakat.

UPTD Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan BLK dibentuk sebagai upaya pemerintah mengatasi kemiskinan dan pengangguran di Kota Semarang dengan prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Penelitian ini merupakan studi kebijakan yang menganalisis Ke efektifan UPTD BLK serta upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Semarang dalam Menjalankan program pelatihan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kota Semarang, Jawa Tengah. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan dokumen.

Dalam pelaksanaan program pelatihan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang peneliti menemukan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan baik sarana maupun prasarana dalam proses pelatihan kerja termasuk upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah Kota Semarang. Serta juga peneliti menemukan variabel-variabel Efektivitas suatu organisasi yang belum terpenuhi dan mempengaruhi keefektifan suatu organisasi. Terutama dalam temuan penelitian ini salah satunya adalah kurangnya instruktur tetap dan materi pelatihan yang belum sesuai dengan perkembangan zaman, dimana kebutuhan akan kemampuan dan keahlian yang terus meningkat. Rekomendasi dari peneliti adalah Perlu segera merekrut instruktur tetap dan telah mengikuti pelatihan instruktur secara resmi serta Perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan dan lain sebagainya, guna meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan pasar, serta menjadikan lulusan pelatihan yang memiliki standar kompetensi yang baik.

Kata kunci : Kemiskinan, Efektivitas, Organisasi, Kebijakan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 di dukung dengan jumlah lapangan pekerjaan dan keterampilan masyarakat yang memadai untuk bekerja. Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat kemiskinan di Indonesia sendiri pada bulan Maret 2015, jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah Garis Kemiskinan) di Indonesia mencapai 28,59 juta orang (11,22 persen), bertambah sebesar 0,86 juta orang dibandingkan dengan kondisi September 2014 yang sebesar 27,73 juta orang (10,96 persen)¹ 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.

Hasil Verifikasi dan Identifikasi Warga Miskin Kota Semarang Tahun 2015 diperoleh data warga miskin Kota Semarang sebesar 114.939 KK / 367.848 jiwa dengan rincian warga sangat miskin sebesar 39 KK / 105 jiwa, warga miskin sebesar 17.336 KK / 54.485 jiwa dan warga hampir miskin sebesar 97.564 KK / 313.258 jiwa. Prosentase warga miskin Kota Semarang jika dibandingkan dengan warga Kota Semarang per tanggal 30 april 2015 sebanyak 1.764.405 adalah sebesar 20,85%. Jika dibandingkan dengan data hasil Verifikasi dan Identifikasi Warga Miskin Kota Semarang Tahun 2013 terdapat Penurunan jumlah warga miskin sebesar 6.130 jiwa. Secara keseluruhan ada penurunan 0,64%, dimana pada pendataan Tahun 2013 menunjukkan bahwa 21,49 % penduduk Kota Semarang tergolong miskin dan dari Hasil Sementara Tahun 2015 menunjukkan bahwa 20,85 % penduduk Kota Semarang tergolong miskin. Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Secara umum keberadaan BLK adalah membuka beberapa bidang kejuruan seperti, Kejuruan Teknik Sepeda Motor, Kejuruan Teknisi Komputer, Kejuruan Operator Komputer, Kejuruan Tata Busana, Kejuruan Teknik Pendingin, Kejuruan Tata Graha, Kejuruan Tata Boga dan lain sebagainya.

Di Jawa Tengah terdapat beberapa Balai Latihan Kerja (BLK) yang masih dipertahankan oleh pemerintah Pusat, ada yang sudah diserahkan kepada daerah kemudian ditarik kembali oleh pemerintah Pusat, ada pula status eselonisasi BLK yang berubah menjadi lebih rendah dibandingkan ketika masih dikelola pemerintah Pusat. Di Provinsi Jawa Tengah terdapat 21 BLK yang terdiri 2 BLKI Pemerintah Pusat, 3 BLK dikelola Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan 16 UPT yang dikelola oleh kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Penetapan Balai Besar berdasar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per.06/Men/III/2006. Tugas utama balai tersebut adalah melaksanakan pelatihan, peningkatan produktivitas, uji kompetensi,

¹ <http://bps.go.id/brs/view/1158/> ,diakses 3 Oktober 2016,Jam 20.47 WIB

sertifikasi, konsultasi dan kerjasama dan pemberdayaan lembaga pelatihan.² Karena kebutuhan akan Balai Latihan Kerja yang efektif maka perlu dilakukan kajian untuk mendalami bagaimana peran pemerintah Kota Semarang dalam mengelola Balai Latihan Kerja dan sejauh mana efektivitas Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan keterampilan masyarakat Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana ke efektifan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang dalam meningkatkan keterampilan masyarakat kota semarang ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang ?

C. Kerangka Teori

1. Peran dan Fungsi Pemerintah

Pemerintah adalah organisasi atau badan pengelola kebutuhan masyarakat yang menyediakan pelayanan pada masyarakat, membuat dan melaksanakan kebijakan, melakukan pengaturan, serta melakukan jasa publik. Jika mengingat pada awal kemerdekaan bangsa Indonesia, susunan dan hubungan kemasyarakatan yang baru dibangun dalam kemerdekaan harus memiliki tiga nilai pokok. *Pertama*, kemampuan bagi semua untuk memperoleh kesempatan hidup dengan terpenuhi kebutuhan pokok pangan, pakaian, pemondokan, kesehatan, pendidikan dan lain-lain; *kedua*, kesempatan menumbuhkan harga diri manusia; dan *ketiga*, tumbuh nya rasa kebebasan dan meluasnya ruang hidup bebas dari tindasan, kemelaratan, pemerasan dan segala hal yang menghambat pertumbuhan potensi manusia.³

2. Pengelolaan

Patterson dan Plowman dalam Suprpto (2009) mendefinisikan manajemen sebagai suatu teknik, maksud dan tujuan dari sekelompok manusia tertentu yang ditetapkan, dijelaskan dan dijalankan. Menurut Terry (2009) pengelolaan (management) merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dalam sejarah perkembangan manusia tidak terdapat seorangpun yang bisa hidup sendiri, dan terpisah dari kelompok manusia lainnya, kecuali dalam keadaan dan itu pun hanya untuk sementara waktu.⁴ Karena Partnership atau kemitraan pada hakikatnya mengidkasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Julius Bobo,

² <http://www.balitbangjateng.go.id/web/kegiatan/detail/196>, diakses 15 november 2016, jam 9.45

³ Gunnar Myrdal, 1971. *The challenge of world powerty, A world Anti powerty programme in Detline*. Pelican Books. Halaman 391

⁴ C.S.T Kansil, 1984, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, PN Balai Pustaka, hal.29

menyatakan bahwa tujuan utama kemitraan adalah untuk mengembangkan pembangunan yang mandiri dan berkelanjutan (Self – Properlling Growth Scheme) dengan landasan dan struktur perekonomian dan berkeadilan dengan ekonomi rakyat sebagai tulang punggung utamanya.⁵

3. Organisasi

Menurut Ernest Dale, Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kerja kelompok. Sedangkan menurut Cyril Soffer, Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peran tertentu dalam suatu system kerja dan pembagian dimana pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan kemudian digabung lagi dalam beberapa bentuk hasil. Secara umum dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.⁶

4. Efektivitas Organisasi

Efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. teori yang dikemukakan oleh Emitai Etzioni yaitu pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang disebutnya sebagai system model, yang mencakup empat kriteria, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi.

Penjabarannya sebagai berikut:

1. Pada kriteria adaptasi dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
2. Yang kedua adalah integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
3. Kriteria ketiga adalah motivasi anggota. Dalam kriteria ini, dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
4. Kriteria keempat adalah produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.⁷

D. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, analisis data bersifat induktif/kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

⁵ Julius Bobo, 2003, transformasi Ekonomi Rakyat, PT.Pustaka Cidesindo, Jakarta, hal.182.

⁶ Akhmad Subkhi dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

⁷ Akhmad Subkhi dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Filsafat postpositivisme sering juga disebut paradigma interpretasi dan konstruktif, yang memandang realita sosial sebagai sesuatu yang utuh, kompleks, dinamis, penuh makna. Penelitian dilakukan pada objek yang alamiah yaitu objek yang berkembang apa adanya tidak di manipulasi dan kelahiran peneliti tidak mempengaruhi objek tersebut.

II. HASIL PEMBAHASAN

1. Pelatihan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di kalangan industry/lembaga, diperlukan pelatihan dengan program yang sesuai kebutuhan industri, instansi/lembaga tersebut. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sesuai dengan tugas pokoknya melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, industry, instansi/lembaga dalam rangka meningkatkan kompetensi di bidang profesinya melalui pelatihan yang berbasis kompetensi.

Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang No 65 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas balai latihan kerja kota semarang UPTD BLK Disnaker Kota Semarang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- Tugas
UPTD Balai Latihan Kerja Mempunyai Tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelatihan keterampilan.
- Fungsi
Untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud, UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan keterampilan kerja;
 - b. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang pelatihan keterampilan kerja;
 - c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dibidang pelatihan keterampilan kerja;
 - d. Pelaksanaan inventarisasi jenis-jenis pekerjaan dan perusahaan;
 - e. Penyusunan kurikulum dalam silabus pelatihan kerja;
 - f. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
 - g. Pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD Balai Latihan Kerja;
 - h. Penyajian data dan informasi dibidang pelatihan keterampilan kerja;
 - i. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawawasan dan pengendalian kegiatan dibidang pelatihan keterampilan kerja;
 - j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan dibidang pelatihan keterampilan kerja;
 - k. Penyusunan laporan realisasi anggaran UPTD Balai Latihan Kerja;
 - l. Penyusunan laporan kerja program UPTD Balai Latihan Kerja; dan
 - m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Tahapan-Tahapan Proses Pelatihan

UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dalam menjalankan tugas nya yaitu meningkatkan keterampilan masyarakat Kota Semarang, oleh karena itu agar masyarakat tahu akan program ini UPTD BLK Disnaker Kota Semarang melakukan berbagai upaya dalam penyebarluasan informasi dan perekrutan peserta pelatihan, karena banyak masyarakat yang tidak mengetahui program pelatihan ini, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang menyebarluaskan informasi melalui berbagai media, hal ini dilakukan karena masih kurangnya informasi tentang Balai Latihan Kerja di masyarakat, karena berdasarkan pengamatan dan penelitian penulis masih banyak masyarakat yang tidak tahu akan adanya program ini dan peserta yang mendaftarpun sebagian besar memperoleh informasi dari orang-orang sekitar mereka bukan dari media informasi.

Setelah masyarakat mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang menerapkan seleksi peserta pelatihan agar program ini dapat berjalan baik. Dalam seleksi calon peserta, tidak semua peserta yang mendaftar dapat diterima di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang untuk mendapatkan pelatihan. Para pendaftar harus melalui proses seleksi yang bertujuan agar program ini benar-benar tepat sasaran dan dapat berdampak baik guna mengatasi pengangguran di Kota Semarang. Pelaksanaan pelatihan dilakukan selama 20 hari pertemuan dan dilakukan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, pelaksanaan ini tidak terlepas dari pihak-pihak swasta yang turut membantu dalam hal pelaksanaannya yaitu berupa pengadaan instruktur dalam berbagai jenis pelatihan, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang bekerja sama dengan pihak LPK swasta yang telah dipercaya kemampuannya yang dibuktikan dengan sertifikat pelatihan intruktur dan juga legalitas lembaganya, kerjasama ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan instruktur yang memang belum banyak dimiliki UPTD BLK Dinaker Kota Semarang. Sampai saat ini UPTD BLK Disnaker Kota Semarang hanya memiliki satu instruktur tetap dan tentunya sangat membutuhkan bantuan dalam menjalankan pelatihan, hal ini juga dikarenakan jenis pelatihan yang disediakan terdiri dari beberapa jenis pelatihan maka yang mengajar haruslah merupakan instruktur yang ahli di bidangnya.

Materi pelatihan yang diberikan berupa pengetahuan dalam berbagai hal yang sebagian besar melakukan praktek langsung, hal ini agar para peserta pelatihan dapat terbiasa bekerja dan cepat menyerap materi pelatihan, UPTD BLK Disnaker Kota Semarang tidak hanya memberikan pelatihan praktek saja namun lebih dari itu para peserta juga diajarkan tentang menejerial sehingga kedepannya mereka dapat mengelola usaha sendiri, dalam proses pelatihan ini instruktur diharuskan peka dengan kemampuan para peserta pelatihan karena setiap peserta memiliki bakat dan cara yang berbeda dalam menerima materi, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah menetapkan agar setiap perkembangan yang terjadi pada saat proses pelatihan harus dilaporkan secara berkala kepada kepala UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, hal ini berguna dalam penentuan teknik instruktur dalam menyampaikan materi karena pada pelatihan tertentu banyak terdapat ibu-ibu yang usia lanjut sehingga daya serap terhadap materi juga sangat sulit maka dari itu para instruktur harus memiliki cara tersendiri untuk melakukan pendekatan secara personal agar materi dapat diterima dengan baik, banyak metode yang dilakukan para instruktur sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Setelah semua kegiatan selesai dilakukan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang tetap menjalin komunikasi yang baik dengan para peserta pelatihan, hal ini agar para peserta dapat bertanya ataupun konsultasi terkait materi yang telah diberikan juga untuk menjalin relasi kedepannya.

3. Efektivitas UPTD BLK Disnaker Kota Semarang

Sebagai Unit Pelaksana Tugas Daerah Balai Latihan Kerja ternyata masih menunjukkan kinerja yang belum efektif, karena masih terdapat beberapa indikator yang belum terpenuhi. dapat diukur melalui variabel-variabel yang saling mempengaruhi efektivitas suatu organisasi tersebut. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Adaptasi

Pada kriteria adaptasi dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah melakukan berbagai upaya untuk dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan yang tersedia di Kota Semarang, berbagai upaya tersebut yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan berbagai perusahaan dan pengamatan kondisi sosial masyarakat, kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk evaluasi bagi UPTD BLK Disnaker Kota Semarang guna menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di Kota Semarang. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang bekerja sama dengan pihak dari Dinas Ketenagakerjaan dan juga perusahaan swasta dalam hal informasi mengenai standar keahlian yang dibutuhkan berbagai perusahaan sehingga pelatihan yang diberikan dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Namun fakta nya pelatihan yang diberikan belum cukup untuk bekerja di perusahaan ataupun membuka usaha sendiri. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang sadar akan era modernisasi yang terus berkembang sehingga pelatihan yang diberikan juga menyesuaikan dengan keadaan saat ini, namun dari hasil penelitian ini didapati bahwa sebagian besar materi yang diberikan hanya merupakan materi dasar yang sebenarnya kurang memenuhi standar perusahaan, hal ini tentunya menjadi permasalahan bagi lulusan Balai Latihan Kerja karena mereka yang telah mengikuti pelatihan selama beberapa waktu namun keahlian yang mereka dapat belum cukup untuk mereka mendapatkan pekerjaan.

2. Integrasi

Yang kedua adalah integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah melakukan sosialisasi program kerja baik melalui Musrebang di setiap kecamatan dan program sosialisasi lainnya, dalam hal menjalin komunikasi yang baik juga telah dilakukan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dengan berbagai pihak. Selain itu kerja sama juga dilakukan dengan beberapa Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dalam hal sosialisasi kepada masyarakat, juga dalam pengadaan instruktur dan hal ini yang menjadi permasalahan dimana UPTD BLK Disnaker Kota Semarang hanya memiliki satu instruktur tetap yang tentunya sangat tidak proporsional mengingat banyak nya jenis program pelatihan yang ada. Kurang nya instruktur di UPTD

BLK Disnaker Kota Semarang ini mempengaruhi berbagai aspek salah satunya materi yang diberikan kebanyakan monoton dan kurang berkembang. Tingkat pengetahuan instruktur dalam menghadapi peserta yang memiliki daya serap materi yang berbedapun kurang baik karena memang mereka tidak dilatih secara lebih mendalam mengenai hal tersebut dan efek selanjutnya tentu keluaran yang dihasilkan tidak akan maksimal.

3. Motivasi

Kriteria ketiga adalah motivasi anggota. Dalam kriteria ini, dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Dalam hal ini karena pelatihan ini sangat erat hubungannya antara instruktur dan peserta sedangkan kebanyakan instruktur yang ada merupakan instruktur bantuan maka keterikatan dengan organisasi ini sendiri kurang begitu erat, namun pada instruktur tetap yang ada sangat erat ikatan untuk memajukan program ini dilihat dari berbagai upaya yang dilakukan dalam pengembangan materi dan inovasi lain dari instruktur tetap. Terkait sarana dan prasarana dalam menjalankan program, UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih kekurangan ruang kelas atau kapasitas yang ada masih kurang, mengingat jumlah pengangguran di Kota Semarang yang begitu besar yaitu berdasarkan data yang diterima ditahun 2016 terdapat sekitar 12000 pengangguran sedangkan lapangan pekerjaan yang ada sekitar 16000, hal ini seharusnya dapat mengatasi pengangguran di Kota Semarang namun karena kemampuan masyarakat yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada maka yang terserap hanya sekitar 8000 saja. sampai saat ini pelatihan hanya dilakukan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dengan kondisi gedung yang kurang memadai dalam menampung jumlah yang besar, namun saat ini telah dibangun gedung baru di daerah mijen Kota Semarang, hal ini sangat membantu dalam menampung para peserta pelatihan sehingga jumlah peserta bisa bertambah dan peralatan baru juga telah disediakan disana, selain itu dengan adanya gedung baru disana masyarakat yang berada disekitar daerah tersebut dapat lebih mudah mengakses tempat pelatihan karena tidak begitu jauh dari tempat tinggal mereka, karena dalam beberapa waktu kedepan pemerintah Kota Semarang akan membangun kembali beberapa gedung yang akan dijadikan Balai Latihan Kerja sehingga setiap daerah di Kota Semarang dapat dengan mudah mengakses dan lebih dekat dengan hunian mereka.

4. Produksi

Kriteria keempat adalah produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi. Produktivitas merupakan gambaran dari keberhasilan suatu organisasi dimana baik buruknya produktivitas berkaitan dengan berbagai variabel. Pada tahun 2010-2016 UPTD BLK Disnaker Kota Semarang selalu memenuhi target peserta, namun tidak semua lulusan pelatihan mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan karena banyak perusahaan yang memberikan syarat telah lulus uji kompetensi dari badan terkait sehingga apabila hanya lulusan UPTD BLK maka lulusan pelatihan BLK tidak dapat bekerja di perusahaan yang mereka inginkan, karena sampai saat ini pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang belum bisa memberikan materi pelatihan yang sesuai standar kompetensi perusahaan. Keahlian yang peserta pelatihan dapatkan hanya

sebatas pengetahuan tingkat dasar sehingga banyak diantara mereka yang tidak dapat diterima di perusahaan yang mereka inginkan. Selain itu kebanyakan para peserta hanya mengikuti pelatihan untuk mengisi waktu kosong dan mendapatkan uang transport yang diberikan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Keahlian yang peserta pelatihan dapatkan hanya sebatas pengetahuan tingkat dasar sehingga banyak diantara mereka yang tidak dapat diterima di perusahaan yang mereka inginkan. Selain itu kebanyakan para peserta hanya mengikuti pelatihan untuk mengisi waktu kosong dan mendapatkan uang transport yang diberikan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang.

4. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pelatihan

Kelangsungan hidup organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pengaruh lingkungan ini. Lingkungan dalam organisasi terbagi atas dua macam yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Anton, 2011). Herbert Kaufman dalam bukunya *Limits Of Organization Change* (1985 :8) Mengemukakan bahwa kegagalan untuk mengadakan perubahan didalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa factor, Faktor – factor tersebut dikelompokkan menjadi tiga kategori , yaitu 1. Hasrat untuk mempertahankan kestabilan hidup bersama (acknowledged collective benefits of stability) 2. Pertimbangan atas lawan-lawan yang mungkin dihadapi untuk mengadakan perubahan (calculated opposition to change). 3. Ketidakmampuan untuk mengadakan perubahan (inability to change)

Faktor Penghambat Internal

UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah berupaya penuh dalam menjalankan program pelatihan guna mencapai tujuan organisasi, banyak hal yang telah dilakukan, namun ada beberapa faktor penghambat dalam mencapai tujuan, yang pertama dan paling mendasar yaitu faktor internal UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah menyediakan berbagai program pelatihan, akan tetapi untuk memberikan materi pelatihan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih mengandalkan bantuan dari pihak swasta karena secara internal UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum mampu mengadakan instruktur sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari pihak-pihak lain seperti Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kota Semarang. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang hanya memiliki satu instruktur tetap, sedangkan jumlah program pelatihan bisa mencapai sebelas jenis. Hal ini menjadi penghambat utama karena sampai saat ini kemampuan para instruktur masih belum baik karena belum mendapatkan pelatihan resmi dari pihak kementerian ketenagakerjaan, dimana pelatihan itu hanya dapat diperoleh oleh instruktur yang merupakan pegawai negeri sipil, selain itu materi yang disampaikan sangat lambat berkembang karena kurangnya pengetahuan dari para instruktur.

Faktor penghambat lainnya yaitu sarana prasarana yang ada di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yang masih membutuhkan perhatian lebih, baik dari bangunan nya dan alat-alat praktek pelatihan yang sudah tidak relevan digunakan lagi, serta kurangnya pengetahuan dan keahlian para instruktur bantuan dalam menangani berbagai karakter peserta juga menjadi factor penghambat dalam program pelatihan ini.

Faktor Penghambat Eksternal

Hambatan dapat terjadi disetiap kegiatan, baik dari dalam maupun dari luar, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelatihan kerja, namun factor penghambat yang paling berpengaruh adalah niat dari peserta pelatihan itu sendiri dan para masyarakat yang enggan mengikuti pelatihan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang walaupun semua pelatihan tidak dipungut biaya apapun. Masih banyak anggapan bahwa pelatihan yang diberikan tidak berguna bagi masyarakat, karena sifat pesimis masyarakat ini juga menjadi penghambat bagi UPTD BLK Disnaker Kota Semarang untuk mendapatkan peserta dan meningkatkan produktivitas. Penghambat selanjutnya yaitu kurangnya informasi terkait pelatihan yang ada di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang meskipun telah di informasikan melalui berbagai media sampai saat ini kebanyakan peserta yang ikut pelatihan mendapatkan info dari teman atau keluarga yang kebetulan pernah ikut pelatihan, bukan melalui media promosi yang digunakan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang.

III. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara umum target peserta pelatihan telah terpenuhi di setiap tahunnya namun mutu dari lulusan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum baik, karena kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan. Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, kerjasama diberbagai bidang sedang diupayakan, dalam waktu dekat UPTD BLK Disnaker Kota Semarang akan bekerja sama dalam hal uji Kompetensi yang langsung dilaksanakan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang sehingga para peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat uji kompetensi yang dapat dipakai untuk mendapatkan pekerjaan diperusahaan yang membutuhkan karyawan dengan standar kompetensi yang sesuai. ada beberapa faktor penghambat dalam mencapai tujuan, yang pertama dan paling mendasar yaitu faktor internal UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah menyediakan berbagai program pelatihan, akan tetapi untuk memberikan materi pelatihan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih mengandalkan bantuan dari pihak swasta karena secara internal UPTD BLK Disnaker Kota Semarang masih belum mampu mengadakan instruktur sendiri sehingga membutuhkan bantuan dari pihak-pihak lain seperti Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kota Semarang. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Semarang hanya memiliki satu instruktur tetap, sedangkan jumlah program pelatihan bisa mencapai sebelas jenis. Kemudian dalam hal sarana prasarana yang ada di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yang masih membutuhkan perhatian lebih, baik dari bangunan dan alat-alat praktek pelatihan yang sudah tidak relevan digunakan lagi, serta kurangnya pengetahuan dan keahlian para instruktur bantuan dalam menangani berbagai karakter peserta juga menjadi factor penghambat dalam program pelatihan ini. Secara keseluruhan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang telah melaksanakan program pelatihan dengan cukup baik namun masih terdapat banyak permasalahan yang harus diselesaikan guna meningkatkan produktivitas UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Berdasarkan variabel dalam penilaian efektivitas suatu organisasi yaitu adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi maka

UPTD BLK Disnaker belum memenuhi semua kriteria yang ada oleh karena itu tingkat efektivitas nya masih belum optimal.

B. SARAN

1. Perlu segera merekrut instruktur tetap dan telah mengikuti pelatihan instruktur secara resmi mengingat pada tahun ini akan diadakan penerimaan Pegawai Negeri Sipil, kemudian terus memberikan pelatihan kepada para instruktur agar pengetahuan para instruktur juga terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Serta memperbaharui peralatan pelatihan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini, serta mewujudkan pembangunan gedung Balai Latihan Kerja di berbagai daerah di Kota Semarang agar permasalahan pengangguran dapat segera ditanggulangi.
2. Perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan dan lain sebagainya, guna meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan pasar, serta menjadikan lulusan pelatihan yang memiliki standar kompetensi yang baik.
3. Perlu digencarkan kembali sosialisasi dari adanya program pelatihan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang karena sampai saat ini sosialisasi dan promosi yang dilakukan masih belum optimal sehingga perlu adanya inovasi baru dalam mempromosikan program pelatihan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku-Buku

- Akhmad Subkhi dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Budi setiyono.2005.*Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi*.
NUANSA:Bandung.Hlm 82
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Sosial*,Jakarta : LP3ES.
1998.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:
Alfabeta.2009
- Creswell, Jhon W. (2013). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: memilih diantara
lima pendekatan*.(edisi ke -3) Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet. ke-1,2014.
- Anwas, Oos M,2013, *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*,Alfabeta,Bandung.
- C.S.T Kansil,1984,*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Pn Balai
Pustaka
- Gunnar Myrdal, 1971. *The challenge of world powerty, A world Anti powerty
programme in Detline*. Pelican Books. Halaman 391
- Keint L Fletcher, 1997, *The Law of Parthnership*, The Law Book Company
Limited,Sydney
- Muhammad Jafar hafsah, 1999,*Kemitraan Usaha*,Pustaka Sinar Harapan,Jakarta
- Mulyadi,2003,*Mengelola Dinamika Politik dan Sumberdaya Daerah*,POLOKDA
UGM,Yogyakakarta
- Suharto, Edi. 2006. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung : PT.
Refika Aditama
- Komarudin.1994.*Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwadarminta. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Gramedia
- Suprpto, Tommy. 2009. *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta :
Medpress
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media

Sunyoto Usman, 2004, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Julius Bobo, 2003, *transformasi Ekonomi Rakyat*, PT. Pustaka Cidesindo, Jakarta, hal. 182

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Hlm. 247

Herbert Kaufman dalam bukunya *Limits Of Organization Change* (1985 :8)

Urban, Fordhan. 2000. *Privazitation and the New Public Management E.S Savas*. Vol. 28, No. 5.

Penelitian Terdahulu

Sirupang, rezky, Kanuna. Peranan Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Potensi Pariwisata Di Kabupaten Toraja Utara (online)

repository.unib.ac.id/8417/2/I,II,III,I-14-yus-FE.pdf,

repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/9875/SKRIPSI%20RESKY%20SIRUPANG%20KANUNA,%20NIM%20E12108532.pdf diunduh 5 Oktober 2016 jam 15.25

Dewi, Nomastuti Junita. 2005. Analisis Pengaruh Budaya dan Lingkungan Organisasi Terhadap Konsensus Strategi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Jawa Tengah), Tesis. Semarang: Tidak Diterbitkan Secara Umum.

Dari Internet dan Media Massa

<http://simgakin.semarangkota.go.id/2015/website>

<http://bps.go.id/brs/view/1158/> , diakses 3 Oktober 2016, Jam 20.47 WIB

id.wikipedia.org

<http://www.disnakertrans-kotasemarang.or.id/2014/index.php/web/bidang/info/6>,

diakses 3 Oktober 2016, jam 23.00

semarangkota.bps.go.id

Produk Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan

Surat Keputusan Kepala Disnaker Kota Semarang

Peraturan Walikota Semarang No 65 Tahun 2008