

ANALISIS KINERJA UPTD BLK DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SEMARANG

Oleh :

Adam Setiawan, Maesaroh

**Jurusan Administrasi Publik
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](http://www.fisip.undip.ac.id) email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Tingkat kualitas pelayanan tergantung pada kinerja birokrasi sebagai penyelenggara pelayanan publik. UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang merupakan organisasi publik yang menyelenggarakan pelayanan pelatihan ketrampilan kerja di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja UPTD BLK Kota Semarang yang difokuskan pada kinerja bidang pelatihan ketrampilan kerja serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian kinerja. Penilaian kinerja dilihat dari lima dimensi yaitu produktivitas, orientasi kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas, sedangkan faktor pendukung dan penghambat dilihat dari sumber daya manusia dan sarana prasarana. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kualitatif dengan informan pegawai UPTD BLK Kota Semarang dan masyarakat pengguna pelayanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang belum optimal, masih ditemukan beberapa masalah pada dimensi produktivitas, orientasi kualitas pelayanan, responsivitas dan responsibilitas, baru dimensi akuntabilitas yang berkategori baik, selain itu terbatasnya sumber daya manusia, dan sarana prasarana yang kurang baik menjadi faktor penghambat pelaksanaan kinerja. Saran yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yaitu menciptakan koordinasi dan kerjasama yang baik dengan tim teknis, meningkatkan sosialisasi dan kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat dan meningkatkan mutu pelatihan ketrampilan kerja. Sedangkan untuk mengatasi faktor penghambat kinerja dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, penambahan dan pembenahan sarana prasarana dan menentukan target penyelesaian hasil lulusan pelatihan.

Kata kunci : *Analisis, Kinerja, Pelatihan UPTD BLK*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja organisasi dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas utama suatu organisasi. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya

mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Sejalan dengan laju perkembangan dan pertumbuhan penduduk, untuk sektor tenaga kerja ini diprioritaskan pada penciptaan perluasan dan pemerataan kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) adalah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang No. 65 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang

Pelatihan Ketrampilan Kerja Kota Semarang yang memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan ketrampilan kerja.
2. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang pelatihan ketrampilan kerja.
3. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang pelatihan ketrampilan kerja.

(Sumber: Disnakertrans Kota Semarang).

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi atau memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. (Sumber: RENSTRA 2010-2015 Disnakertrans Kota Semarang).

Pembangunan UPTD BLK Disnakertrans Kota Semarang ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan sarana pelatihan

tenaga kerja yang lebih baik peran dan fungsinya dalam berbagai bidang, kualitas fisik dan non fisik, fasilitas serta pengelolaannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar angka pengangguran di Kota Semarang dapat ditekan dan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Semarang pun semakin meningkat.

Tabel 1.1
Angka Partisipasi Peserta
Pelaksanaan UPTD BLK
Disnakertrans
Tahun 2012-2015

No	Bidang Kejuruan	Tahun			
		2012	2013	2014	2015
1	Menjahit Cepat	80	100	80	141
2	Menjahit Modeste	40	60	40	110
3	Membatik	40	80	60	75
4	Tata Rias	60	100	60	141
5	Teknisi HP	20	60	40	54
6	Operator Komputer	-	-	-	53
7	Desain Grafis	40	80	40	107
8	Tata Boga	60	100	40	203
9	Otomotif	80	80	60	34
10	Mekanik Mesin Jahit	-	-	-	31
JUMLAH		420	660	420	949

(Sumber: UPTD BLK Kota Semarang).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang masih dalam tahap pengembangan, melihat naik turunnya partisipasi tenaga kerja yang mengikuti pelatihan.

Atas dasar yang dijelaskan pada latar belakang diatas maka dapat kita ketahui bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja UPTD BLK Disnakertrans Kota Semarang khususnya dalam bidang pelaksanaan pelatihan ketrampilan kerja melihat dari kinerja UPTD BLK yang belum maksimal dalam menjalankan tujuan organisasi, dengan demikian penulis dalam penelitian ini bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Kinerja dalam pelaksanaan Program Pelatihan**

Ketrampilan Kerja pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja dalam pelaksanaan Program Pelatihan Ketrampilan Kerja pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
2. Mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja dalam pelaksanaan Program Pelatihan Ketrampilan Kerja pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

1. Administrasi Publik

Peran administrasi publik bagi suatu negara sangat penting karena peran utama dari administrasi publik ialah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Menurut **David H. Rosenbloom** dalam buku *Teori Administrasi Publik* (Pasolong, 2007: 8) mengenai definisi administrasi publik yaitu menunjukkan bahwa administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah dibidang legislatif, eksekutif dalam rangka fungsi-fungsi peraturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Menurut **George J. Gordon** dalam buku *Ilmu Administrasi Publik* (Syafiie, 2006:24) menyatakan bahwa administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan.

2. Kinerja Organisasi

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* atau yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “untuk kerja” atau “prestasi”. Di dalam *Oxford Dictionary* kinerja menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian hasil dari suatu tugas (Keban, 2004: 191-192).

Menurut **Rummler dan Brache** (Sudarmanto, 2009 :7-8) bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi terkait dengan tujuan organisasi, rancangan dan manajemen organisasi.

Menurut **Yeremias T. Keban** dalam bukunya *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik* (2004: 193) menjelaskan kinerja organisasi atau kinerja institusi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga

mencapai misi atau visi institusi.

3. Dimensi Kinerja Organisasi

Setiap pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh organisasi perlu adanya pengukuran yang bertujuan untuk menilai apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut **Agus Dwiyanto** dalam buku *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Sudarmanto, 2009:16) mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik secara lengkap sebagai berikut :

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.

2. Orientasi Kualitas Layanan kepada Masyarakat

Konsep kualitas layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat

terhadap layanan yang diberikan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Konsep responsivitas adalah kemampuan suatu organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Konsep responsibilitas adalah kesesuaian pelaksanaan suatu kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban dari pemerintah kepada masyarakat yang seharusnya

dilayani untuk mendapatkan pelayanan.

E. Metodologi Penelitian

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor UPTD BLK Kota Semarang. Informan pada penelitian ini adalah Pegawai UPTD BLK Kota Semarang dan masyarakat pengguna pelayanan. Adapun teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dan interpretasi data melalui reduksi dengan mengelompokkan hal-hal pokok, kemudian disajikan dan pada akhirnya dilakukan penarikan kesimpulan atas jawaban-jawaban yang diperoleh dari informan. Kualitas data menggunakan teknik kriteria keabsahan menurut Moleong dengan memakai 3 macam yakni, (1) kepercayaan (kreadibility), (2) kebergantungan (dependibility), (3) kepastian

(konfermability). Tahap-tahap penelitian menurut Moleong mengambil 4 tahap pelaksanaan penelitian seperti, tahap sebelum kelapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data, dan tahap penulisan laporan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja UPTD BLK

1. Produktivitas

UPTD BLK Disnakertrans Kota Semarang merupakan salah satu bentuk pelatihan ketrampilan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang nomor 65 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang. UPTD BLK melaksanakan Pelatihan Ketrampilan Kerja dengan jenis kejuruan sebanyak 10 jenis yang meliputi Menjahit Cepat, Menjahit Modiste, Membatik, Tata Rias, Teknisi Handphone, Operator

Komputer, Desain Grafis, Tata Boga, Otomotif, Mekanik Mesin Jahit.

Di dalam regulasi yang mengatur mengenai standar pelayanan publik UPTD BLK Kota Semarang terdiri dari, jenis pelayanan, dasar hukum, persyaratan, prosedur, waktu penyelesaian, biaya, sarana parasarana, mekanisme penanganan, kompetensi petugas dan mekanisme pengawasan.

2. **Orientasi Kualitas Pelayanan**

Prosedur keikutsertaan peserta pelatihan yang ditangani UPTD BLK sejauh ini masyarakat sudah cukup jelas dengan prosedur tersebut, karena prosedur peserta pelatihan tersebut juga sudah tertera di website resmi Disnakertrans Kota Semarang yang dapat diakses oleh publik, bahkan masyarakat juga dapat menanyakan langsung prosedur keikutsertaan peserta pelatihan tersebut kepada petugas yang ada di *front office*.

Dalam upaya pelayanan pelatihan ketrampilan kerja yang ditangani oleh UPTD BLK Disnakertrans Kota Semarang, masyarakat sudah dengan mudah mengetahui pelaksanaan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK melalui forum dalam musrenbang yang menerima aspirasi masyarakat tentang apa saja yang menjadi kebutuhan masyarakat akan pelatihan ketrampilan kerja yang sangat dibutuhkan untuk saat ini mendorong UPTD BLK sangat terbantu dengan adanya forum yang dilaksanakan dalam musrenbang, selain melalui forum musrenbang UPTD BLK juga mensosialisasikan pelaksanaan pelatihan ketrampilan kerja dengan dengan membubuhkan iklan di media cetak khususnya media cetak Tribun Jateng, kemudian yang terakhir proses selanjutnya yaitu melalui penyebaran brosur iklan di sekolah-sekolah kejuruan ini dimaksudkan apabila ketika para siswa tersebut sudah lulus dan tidak

melanjutkan ke jenjang berikutnya namun ingin langsung terjun ke dunia kerja maka disinilah peran UPTD BLK untuk dapat mengasah ketrampilan siswa tersebut agar lebih trampil dan mampu bersaing dengan dunia kerja yang diisi oleh orang-orang yang berpengalaman.

Dengan kata lain hal itu bertujuan agar pekerjaan yang dijalankan BLK terutama memberikan pelatihan, dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan tanpa harus menunggu adanya penambahan tenaga dari pemerintah untuk ikut serta melatih secara langsung namun bisa lewat lembaga-lembaga penyedia tenaga ahli untuk dapat melancarkan kegiatan pelatihan BLK. Kondisi seperti itu yang dirasa memang menjadi tolak ukur pencapaian kinerja UPTD BLK Disnakertran Kota Semarang yang sejatinya bisa mengembangkan masyarakat kearah dunia kerja yang berkompeten dan trampil.

3. Responsivitas

Upaya UPTD BLK dalam meningkatkan kesadaran masyarakat yang masih belum memiliki pekerjaan tanpa adanya ketrampilan khusus yang banyak menjadi kegelisahan masyarakat. Melalui kegiatan sosialisasi bertujuan untuk memperkenalkan dan menginformasikan pelatihan kejuruan yang ditangani oleh UPTD BLK. Di dalam kegiatan sosialisasi akan dipaparkan pula informasi mengenai keuntungan dalam memiliki ketrampilan khusus dalam dunia kerja, dan selanjutnya dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dan diskusi.

Di dalam kegiatan sosialisasi terdapat forum diskusi dan tanya jawab yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk menyampaikan aspirasinya. Aspirasi dari masyarakat akan diterima dengan baik yang selanjutnya akan dilaporkan kepada pimpinan. Terkait dengan apakah aspirasi tersebut nantinya dapat dijadikan program pelayanan, hal tersebut merupakan wewenang pimpinan,

tentunya akan dipikirkan dan dipertimbangkan terlebih dahulu.

Responsivitas UPTD BLK dalam menyelenggarakan pelayanan pelatihan ketrampilan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. UPTD BLK dengan keterbatasan SDM yang dimiliki berusaha untuk dapat menyelenggarakan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kemampuan UPTD BLK untuk merespon keluhan dan aspirasi dari masyarakat yaitu dengan menerima dengan baik segala bentuk keluhan dan aspirasi yang disuarakan oleh masyarakat. Keluhan-keluhan dan aspirasi tersebut nantinya ditampung terlebih dahulu dan direkap, untuk selanjutnya ditindaklanjuti atau sebagai bentuk evaluasi agar pelayanan dapat ditingkatkan.

4. **Responsibilitas**

Payung hukum penyelenggaraan pelatihan ketrampilan kerja berpedoman dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Walikota Semarang No. 65 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

Regulasi - regulasi tersebut merupakan pedoman bagi UPTD BLK yang terkandung dalam Perwal No. 65 Tahun 2008 pasal 9 dan pasal 10 tentang SOP dan Tata Kerja Jabatan Fungsional dalam menyelenggarakan pelayanan pelatihan ketrampilan kerja.

Kesesuaian pelaksanaan pelatihan ketrampilan kerja yang ditangani oleh UPTD BLK tertuang dalam SOP mengenai waktu pelaksanaan pelatihan yang ideal adalah 8 jam namun karena ketersediaan tenaga pengajar yang terbatas maka waktu pelaksanaan yang idealnya 8 jam menjadi 5-6 jam, kemudian koordinasi antar kelompok jabatan fungsional yang masih tumpang tindih

dalam praktek penyelenggaraan pelayanan pelatihan kerja yang ditangani oleh UPTD BLK belum sepenuhnya sesuai dengan SOP pasal 9 ayat 1 yang menyebutkan bahwa pembagian tugas yang diberikan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing terkait kerjasama dengan LPKS.

5. **Akuntabilitas**

Bentuk pertanggungjawaban UPTD BLK dalam memberikan pelayanan pelatihan ketrampilan kerja yaitu berupa laporan mengenai berapa banyak jumlah peserta yang mengikuti pelatihan yang diterbitkan setiap bulannya.

Keterbukaan informasi merupakan sebuah kewajiban bagi organisasi publik untuk memberikan informasi kepada masyarakat. Hal tersebut supaya masyarakat juga bisa ikut serta mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja organisasi publik. Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan publik, telah terbit berbagai

kebijakan dalam bentuk pengaturan perundang-undangan yang dapat mendorong mempercepat terwujudnya pemerintah yang baik.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

Tingkat pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kinerja organisasi publik dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mendorong proses kerjanya, namun juga bisa jadi menjadi penghambat. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UPTD BLK :

1. Faktor pendorong kinerja UPTD BLK

Berdasarkan ketersediaan SDM yang ada di UPTD BLK menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan kinerja pelayanan. Faktor pendorong kinerja UPTD BLK adalah para tenaga pengajar yang dimiliki sudah sangat terampil dan

berkompeten sesuai dengan kebutuhan pelatihan dunia kerja yang dibuka oleh UPTD BLK.

2. Faktor penghambat kinerja UPTD BLK

Faktor penghambat kinerja UPTD BLK yaitu kapasitas ruangan yang terbatas dan hanya memiliki 5 ruangan dari 10 macam pelatihan yang dibuka UPTD BLK. Terbatasnya kuantitas sarana prasarana dan infastruktur tentu menyebabkan proses penyelesaian pelatihan kerja tidak dapat optimal dan cepat.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelaksanaan kinerja UPTD BLK belum optimal, hal tersebut dapat dibuktikan dari dimensi pengukuran kinerja yang digunakan penulis untuk mengetahui kinerja UPTD BLK. Dari ke lima dimensi tersebut, terdapat empat dimensi yang belum optimal yaitu dimensi produktivitas, orientasi kualitas pelayanan, responsivitas dan responsibilitas, sedangkan dimensi

yang sudah berjalan dengan baik baru indikator akuntabilitas.

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja UPTD BLK dapat dilihat dari sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Faktor Pendorong Kinerja

Berdasarkan ketersediaan SDM yang ada di UPTD BLK menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan kinerja pelayanan. Faktor pendorong kinerja UPTD BLK adalah para tenaga pengajar yang dimiliki sudah sangat terampil dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan pelatihan dunia kerja yang dibuka oleh UPTD BLK.

Faktor Penghambat Kinerja

Faktor penghambat kinerja UPTD BLK yaitu kapasitas ruangan yang terbatas dan hanya memiliki 5 ruangan dari 10 macam pelatihan yang dibuka UPTD BLK. Terbatasnya kuantitas sarana prasarana dan infastruktur tentu menyebabkan proses penyelesaian pelatihan kerja tidak dapat optimal dan cepat.

Saran

1. Di dalam meningkatkan kinerja UPTD BLK agar optimal, perlu beberapa upaya sebagai berikut :
 - a. Menciptakan koordinasi dan kerjasama yang baik dengan LPKS terkait kerjasama tenaga pengajar. Terciptanya hubungan yang sinergis antar keduanya akan mampu mendukung produktivitas kinerja pelayanan pelatihan ketrampilan kerja.
 - b. Meningkatkan sosialisasi secara intensif serta meningkatkan kepekaan terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan agar lebih bisa mengerti dan memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya.
 - c. Meningkatkan mutu pelatihan yang nantinya dapat membantu masyarakat di Kota

Semarang terbebas dari pengangguran dan mendapat kesejahteraan.

2. Di dalam mengatasi permasalahan yang menjadi faktor penghambat UPTD BLK, terdapat beberapa upaya sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan kuantitas infastruktur ruangan pelatihan yang kurang agar proses pelatihan yang ideal mampu menunjang kinerja UPTD BLK.
 - b. Penambahan dan pembenahan sarana prasarana yang sudah tidak memadai agar keberadaanya lebih efektif untuk mendukung kinerja pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance*. Yogyakarta: UGM Press
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I & II*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen : Edisi 2*. Yogyakarta : BPF
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Kast, Fremont E dan James E Rosenzweig. 2002. *Oganisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media
- M. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Moleong, Lexy. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Nasution. 2004. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta : Salemba Empat
- Setiyono, Budi. 2014. *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: CAPS.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Renstra 2010-2015 Disnakertrans Kota Semarang

Syafiie, Inu Kencana. 2006. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta : Rineka Cipta.

Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Gramedia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Non Buku :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Walikota Semarang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.