

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI UPT BLK DINAS SOSIAL TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUDUS**

Oleh :

Abi Hardhiyan Pratama, Nina Widowati

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

Email: [abihardhiyan@gmail.com](mailto:abihardhiyan@gmail.com)

***ABSTRACT***

*Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency in encouraging the creation of qualified manpower is needed to help the government reduce unemployment. Trained workforce is needed, especially in the era of technology. In order to improve the quality of the labor force Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement shall provide training to the youth. So that these objectives can be achieved the required performance quality organization. The phenomenon happens on the field is the quality of graduates Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement is not in accordance with the labor market. This is evidenced by the number of trainees who have not been trained to work though. Therefore, the need for assessment to assess the performance of employee Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency and the factors that support performance. The purpose of this study is basically knowing Performance of Employee Analysis of Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency. This study uses*

*descriptive qualitative research. The data in this study were obtained from interviews with informants, observation and documents.*

*The results of this study indicate that the performance of employee of Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency existence of various types of programs that meet the needs of trainees, the development of both the instructor and the development of a network, related to surveillance has been good apart supervised by the organization above Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency also conduct internal monitoring technological developments. Nevertheless, Technical Implementation Unit of Vocational Training Centers Departement of Social Services Manpower and Transmigration in Kudus Regency is still constrained by the limitations of employees in terms of quantity, limited budgets and a more adequate infrastructure to support the performance and accuracy of timing was good because of the activities to be delayed due to lack of participants.*

**Keywords : Performance, Vocational Training Centers**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarga.

Memperhatikan UU tersebut khususnya pasal 10 ayat 1 dan 2, pelatihan kerja harus memperhatikan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standart kompetensi kerja.

Menyikapi hal tersebut UPT BLK Kabupaten Kudus sebagai lembaga pelatihan kerja telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang diharapkan *output*-nya dibutuhkan di dunia industri khususnya di Kabupaten Kudus. Keikutsertaan dunia industri sesuai pasal 12 ayat 1 dinyatakan pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kudus merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pelatihan ketenagakerjaan dibawah

Dinsosnakertrans. Menurut data dari UPT BLK Kabupaten Kudus, masih terdapat jumlah lulusan pelatihan yang bekerja tidak sesuai dengan kejuruan pelatihan atau kompetensi pelatihan sebesar 18,7%. Sedangkan jumlah lulusan yang belum bekerja mencapai 60,8% dari total jumlah peserta pelatihan selama 2011 hingga 2014.

UPT BLK Kabupaten Kudus seharusnya memiliki 12 sampai 13 orang pegawai untuk 4 bidang yang ada di UPT BLK Kabupaten Kudus. Kenyataannya, UPT BLK Kabupaten Kudus hanya memiliki instruktur sebanyak 6 orang. Selain itu, terjadinya pemutusan hubungan kerjasama dengan perusahaan pengguna *output* dari UPT BLK Kabupaten Kudus, berdasarkan hasil temuan masalah ketika prasurvei dapat diketahui bahwa masih terdapat kendala-kendala dalam mewujudkan partisipasi masyarakat dan kelembagaan lokal sehingga hal tersebut dijadikan dasar dilakukannya penelitian ini.

### **B. Tujuan Penelitian**

Mendesripsikan dan menganalisis kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus serta mengidentifikasi faktor yang mendukung kinerja UPT Balai Latihan

Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus.

### **C. TEORI**

#### **1. Administrasi Publik**

Dwight Waldo (1955) dalam Syafiie (2006: 25) memandang Administrasi Publik sebagai suatu manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

#### **2. Paradigma Administrasi Publik**

Kaitan antara administrasi publik dengan kinerja pegawai adalah orientasi penilaian kinerja dalam konsep administrasi publik yaitu dalam pemerintahan mengikuti paradigma "*reinventing government*" yang mengutamakan pengukuran kinerja pada hasil akhir atau tujuan serta visi pegawai, dan bukan pada kemampuan mendanai *input* dan menjalankan proses. *Reinventing Government* ini disebut juga dengan nama *New Public Management*, yang kemudian dilanjutkan dengan prinsip *Good Governace*.

#### **3. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 9).

#### **4. Pengertian Kinerja Individu**

Noe dkk (Keban, 2008:224) mengidentifikasi pendekatan penting dalam penilaian kinerja individu, yaitu : (1) pendekatan komparatif, (2) pendekatan atribut, (3) pendekatan perilaku, (4) pendekatan hasil, dan (5) pendekatan kualitas.

#### **5. Dimensi Kinerja**

Bernadin (Sudarmanto (2009: 12), menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost-effectiveness*
5. *Need for supervision*
6. *Interpersonal impact*

#### **6. Penilaian Kinerja Individu**

Menurut Schuler dan Downling (Keban, 2008:212) kinerja dapat diukur (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknis.

#### **7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (Ruky, 2006:7) :

1. Teknologi
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
  - a. Kualitas lingkungan fisik.
  - b. Budaya organisasi.
  - c. Kepemimpinan.
3. Pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

#### **D. Metode Penelitian**

##### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian yang dirancang untuk membantu pembuat keputusan dalam menentukan, mengevaluasi, dan memilih alternatif terbaik dalam memecahkan masalah.

##### **2. Situs Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di UPT BLK Kabupaten Kudus berlokasi di Jl. Conge, Ds. Ngembalrejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus.

### 3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian kali ini adalah :

1. Kepala UPT BLK Kabupaten Kudus.
2. Pegawai Negeri Sipil di UPT BLK Kabupaten Kudus.
3. Pegawai Kontrak di UPT BLK Kabupaten Kudus.
4. Masyarakat sebagai peserta pelatihan UPT BLK Kabupaten Kudus.

### 4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder, yang berupa hasil wawancara kepada Pegawai Negeri Sipil di UPT BLK Kudus dan Pegawai Kontrak di UPT BLK Kudus serta dokumen-dokumen resmi yang di dapatkan dari UPT BLK Kabupaten Kudus yang membantu mencari data dari website.

### 5. Sumber Data

Berdasarkan sumber data maka data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Data Primer Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
- b. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang dapat mendukung keterangan sumber data primer.

Sumber data sekunder ini berupa dokumen, buku, dan catatan-catatan.

### 6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data :

#### a. Observasi

Menurut Marshall (1995) dalam Sugiyono (2009: 226) melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Selanjutnya Nasution (1988) dalam Sugiyono (2009: 226) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmu pengetahuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

#### b. Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2009: 231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Selanjutnya Susan Stainback (1988) dalam Sugiyono (2009: 232) juga mengemukakan bahwa dengan wawancara, peneliti akan

mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi.

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/ dapat dipercaya kalau didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik.

7. Analisis Interpretasi Data

a. Metode Faktual

Metode Faktual adalah metode yang melihat fenomena yang terjadi dalam masyarakat sebenarnya (berdasarkan fakta).

b. Metode Konseptual

Metode konseptual adalah menganalisis peristiwa atau fakta berdasarkan kondisi dilapangan serta keterikatannya dengan kondisi prespektif masa depan. Peneliti menggunakan metode konseptual ini dalam arti data-data

yang diperoleh yang berupa informasi, hasil pengamatan langsung (observasi), wawancara mendalam yang dipadukan sehingga mendapatkan hasil yang baik. Sehingga itu didukung pula oleh literatur, kajian pustaka, informasi lewat media masa, media elektronik, internet, dan sebagainya. Dengan metode yang digunakan diharapkan akan memberikan solusi atau rekomendasi untuk memberikan pemecahan masalah yang tengah dihadapi.

Analisis kualitatif merupakan analisis yang medasarkan pada adanya hubungan sistematis antar konsep (variabel) yang sedang diteliti. Tujuannya adalah peneliti mendapatkan makna hubungan konseptual sehingga dapat digunakan untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Hubungan antarsistematis sangat penting karena dalam analisis kualitatif, peneliti tidak menggunakan angka-angka seperti pada analisis kuantitatif.

## 8. Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Berarti untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh ke beberapa sumber (Sugiyono, 2009).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus**

#### **a. Kuantitas Hasil Pekerjaan**

Kuantitas hasil yang telah dicapai oleh pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah cukup sesuai dengan target kerja. Terlihat dari apa yang telah dicapai oleh pegawai dengan apa yang direncanakan organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya, pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus dalam mengadakan kegiatan pelatihan juga berdasarkan kebutuhan pasar kerja, selain itu pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus juga mengakomodir usulan-usulan dari masyarakat dan anggota DPRD dalam mengadakan atau menyelenggarakan kegiatan pelatihan. Terbukti dengan banyaknya masyarakat yang antusias dan ikut dalam pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus sebagai peserta. UPT BLK Kabupaten Kudus juga menggunakan tenaga pegawai

kontrak sebagai tenaga fasilitator untuk melakukan sosialisasi ke desa-desa untuk merekrut peserta pelatihan, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan berbasis kesejahteraan masyarakat. Pelatihan berbasis kesejahteraan masyarakat sendiri adalah pelatihan yang diadakan UPT BLK Kabupaten Kudus hasil dari usulan masyarakat seperti pelatihan menjahit, tata boga, kecantikan, komputer dan tata rias manten. Selain itu peserta yang mengikuti program pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus cukup banyak karena pembukaan pendaftaran peserta pelatihan ada 4 gelombang pendaftaran. Hal tersebut dikarenakan jenis dan jumlah program pelatihan sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga animo masyarakat dalam mengikuti pelatihan pun tinggi. Selain itu, jumlah program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dari peserta pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus sehingga program-program pelatihan dapat disampaikan secara efisien dan efektif kepada peserta pelatihan.

## **b. Kuantitas Hasil Pekerjaan**

Pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah sesuai dengan kriteria dalam menciptakan kualitas kerja yang baik dengan adanya komitmen dalam mencapai visi dan misinya. Dalam mewujudkan komitmen tersebut, pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus melakukan pengembangan program pelatihan, seperti adanya pemagangan pada peserta pelatihan mekanik motor di bengkel mitra UPT BLK Kabupaten Kudus. Selain itu, adanya program pelatihan lanjutan yaitu program pelatihan las dan mekanik motor, karena program tersebut memiliki perbedaan tingkatan pengetahuan antara peserta pelatihan satu dengan lainnya. Untuk itu instruktur dalam melakukan pelatihan juga membedakan level pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan, berbeda dengan pelatihan yang berbasis masyarakat seperti tata boga, kecantikan dan rias manten dimana program tersebut dimulai dari awal dan tidak ada perbedaan materi yang diberikan kepada peserta pelatihan. Pengembangan kompetensi dari instruktur juga diadakan oleh UPT BLK Kabupaten Kudus baik untuk

pegawai negeri, pegawai kontrak dan pihak ketiga dari lembaga pelatihan swasta (LPK). Pengembangan untuk instruktur pegawai negeri sendiri diadakan setiap tahun dengan adanya *upgrading technical skill* dan *soft skill* baik dari kementerian maupun provinsi. Sedangkan untuk pegawai kontrak atau instruktur yang ambil dari LPK swasta dengan melakukan pelatihan *Traning Need Analysis*. *Training Need Analysis* tersebut sangat efisien dijalankan karena pasti menjawab kebutuhan dari pegawai kontrak atau instruktur tersebut. Contohnya ada 2 instruktur yang akan melatih, dan dibutuhkan kompetensi A sampai E tapi mereka baru memenuhi kompetensi A sampai C maka dilakukan training untuk meningkatkan kompetensi mereka agar bisa memenuhi kompetensi dari UPT BLK Kabupaten Kudus. Pelatihan untuk pegawai kontrak dan instruktur yang diambil dari LPK swasta diadakan oleh UPT BLK Kabupaten Kudus sendiri dengan standar kompetensi yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan UPT BLK Kabupaten Kudus.

**c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)**

Ketepatan waktu program pelatihan oleh pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus dalam hal ini tugas dan fungsi utamanya adalah memberikan kegiatan pelatihan kepada peserta pelatihan masih belum memenuhi kriteria. Walaupun tidak semua kegiatan pelatihan mengalami penundaan pelaksanaan. Namun ada juga kegiatan yang harus tertunda, hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dengan narasumber yang menjelaskan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan kadang masih belum sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kurang memenuhinya kuota peserta pelatihan menjadi masalah teknis yang harus dihadapi karena sangat mempengaruhi kegiatan pelatihan, karena kegiatan pelatihan yang sudah dijadwalkan harus ditunda menunggu terpenuhinya kuota peserta pelatihan. Hal ini berdampak pada jalannya kegiatan pelatihan lainnya karena harus mengatur ulang jadwal lagi yang awalnya sudah ditentukan dan jadwal pelatihan saling bekejaran antara jenis pelatihan satu dengan lainnya karena jumlah instruktur yang terbatas, hal ini menyebabkan kegiatan di dalam organisasi tidak

dapat efektif dan efisien yang menyebabkan kinerja pegawai dari UPT BLK Kabupaten Kudus yang dapat dilihat dari segi ketepatan waktu belum memenuhi kriteria.

**d. *Cost-effectiveness* (Keefektifan Biaya)**

Penggunaan sumber anggaran oleh pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah sesuai kriteria karena didasarkan pada index harga yang menjadi acuan penentuan harga yang akan dianggarkan. Index harga tersebut ditetapkan oleh bupati melalui keputusan bupati atau peraturan bupati. Pengoptimalan anggaran tersebut dapat dilakukan melalui tidak melebihi dari limit harga atau anggaran yang telah ditetapkan. Pemaksimalan anggaran guna menutupi kekurangan jumlah instruktur dengan menggunakan tenaga kontrak dan LPK swasta untuk kegiatan administrasi dan pelatihan. Meskipun UPT BLK Kabupaten Kudus memiliki keterbatasan dalam jumlah atau kuantitas pegawai atau instruktur pelatihan kerja namun hal itu dapat diatasi dengan memaksimalkan anggaran yang ada dengan melakukan perekrutan pegawai kontrak untuk membantu

tugas-tugas dari pegawai negeri sipil sebagai instruktur yang ada di dalam UPT BLK Kabupaten Kudus.

**e. *Need for Supervision (Pengawasan)***

Pengawasan juga dilakukan oleh UPT BLK Kabupaten Kudus terhadap pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak, untuk pegawai negeri sipil terdapat suatu aplikasi *e-performace* yang digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja instruktur pelatihan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dari awal perencanaan sampai akhir pelaporan. Penggunaan *finger print* dan scan wajah untuk absensi kehadiran bagi pegawai negeri sipil UPT BLK Kabupaten Kudus dan pegawai kontrak. *Need for Supervision* pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah berjalan baik karena pengawasan yang dilakukan Dinsosnakertrans Kudus sebagai organisasi yang menaungi UPT BLK Kabupaten Kudus.

Inisiatif yang dilakukan oleh pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan memenuhi kriteria, hal ini terlihat dari pembuatan aplikasi SITARLAT yaitu aplikasi yang dikembangkan UPT BLK Kabupaten

Kudus dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan penggunaan SITRALAT calon peserta pelatihan dapat mendaftar melalui aplikasi tersebut dan tidak harus datang ke kantor UPT BLK Kabupaten Kudus.

Pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus sudah memenuhi kriteria karena telah melakukan kegiatan dengan diawasi dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Pengawasan tersebut dilakukan baik pihak internal maupun eksternal, pihak internal oleh pimpinan UPT BLK Kabupaten Kudus, dan pengawasan pihak eksternal oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus.

**2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja UPT BLK Kabupaten Kudus**

**a. Teknologi**

Pemanfaatan teknologi yang ada di UPT BLK Kabupaten Kudus oleh pegawai dengan memperbaharui alat-alat dan sistem pelatihan guna menunjang kegiatan pelatihan sesuai dengan perkembangan jaman yang ada seperti pengadaan komputer, kendaraan bermotor dan peningkatan kemampuan berdasarkan perkembangan jaman yang

disesuaikan dengan kebutuhan program pelatihan.

Penyampaian tentang informasi yang berkaitan dengan pembaharuan teknologi-teknologi kepada peserta pelatihan yang disampaikan oleh instruktur atau pegawai yang ada di UPT BLK Kabupaten Kudus pada setiap bidang. Minimal peserta mengetahui perkembangan teknologi apa yang digunakan pada kejuruan yang diikuti. Akan tetapi tidak semua penerapan teknologi yang baru diterapkan diseluruh kejuruan pelatihan, karena pengadaan teknologi dengan pembaharuan alat-alat pelatihan tidak serta merta dapat dilakukan, hal ini tergantung penyusunan anggaran untuk pengadaan alat-alat pelatihan. Pengadaan anggaran untuk alat-alat tersebut belum tentu langsung dapat disetujui di tiap tahun pelatihan tersebut maupun tahun yang akan datang, karena tergantung pengambilan kebijakan oleh atasan terhadap rencana penyusunan anggaran.

Penerapan teknologi guna memperbaharui yang digunakan oleh pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus memenuhi kriteria, karena

*output* yang berupa peserta pelatihan mendapat keterampilan yang bisa digunakan di dunia industri karena teknologinya selalu mengikuti kemajuan dan kebutuhan industri.

#### **b. Kualitas Input atau Material**

Kualitas lingkungan fisik dapat dijabarkan sebagai suatu kelengkapan atau kebutuhan dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang akan mempengaruhi dari hasil yang akan dicapai. Kualitas lingkungan fisik yang ada di UPT BLK Kabupaten Kudus yaitu berupa keselamatan kerja saat pegawai melakukan kegiatan pelatihan, penataan ruangan kerja dan kebersihan yang ada diruangan kerja akan berdampak pada hasil kinerja pegawai yang baik yang sesuai dengan tujuan dan visi-misi dari UPT BLK Kabupaten Kudus.

Penerapan keselamatan kerja pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus yaitu berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia ada mengenai K3. Semua jenis pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus menerapkan K3 sebagai suatu unit kompetensi di dalam pelatihannya hal ini untuk menjamin kenyamanan baik instruktur maupun peserta pelatihan.

Kebersihan juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan di dalam kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus karena kebersihan dan kenyamanan didalam kegiatan pelatihan juga sangat mempengaruhi penyerapan materi, peserta pelatihan dan instruktur juga membuat jadwal guna menjaga kebersihan ruangan. Dalam kegiatan pelatihan *layout* ruang pelatihan juga disesuaikan dengan keadaan sebenarnya dan penerapan 5S dalam setiap kegiatan pelatihan yaitu sortir, susun, saspas, sosoh dan suluh guna membiasakan didalam dunia industri yang sebenarnya.

Kualitas input material juga dipengaruhi oleh peran pemimpin. Kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mampu mengikuti keinginan orang-orang yang mempengaruhinya tersebut. Kepemimpinan sebagai upaya mengendalikan pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan dari visi-misi dari UPT BLK Kabupaten Kudus. Keberhasilan seorang pemimpin didalam organisasinya terletak pada

pengambilan keputusan yang tepat dalam mengatasi masalah yang timbul dalam pencapaian visi-misi UPT BLK Kabupaten Kudus. Peran pemimpin di UPT BLK Kabupaten Kudus sendiri sangat penting selain sebagai pengambil kebijakan, jalannya program pelatihan, kualitas yang ingin dicapai, jenis pelatihannya apa saja, model pelatihannya bagaimana itu semua tergantung dari kebijakan pemimpin. Di UPT BLK Kabupaten Kudus ini Ketua BLK selaku pemimpin UPT BLK Kabupaten Kudus sudah baik dalam melakukan arahan. Banyak kebijakannya yang memiliki manfaat bagi kemajuan UPT BLK Kabupaten Kudus.

Secara umum pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus telah memenuhi kriteria kualitas input dan material yang baik. Hal tersebut dikarenakan adanya standarisasi keselamatan kerja juga penataan ruangan dan kebersihan lingkungan pelatihan oleh pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus. Selain itu, pemimpin di UPT BLK Kabupaten Kudus sudah aktif berperan untuk membuat kebijakan untuk memajukan pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

- Kinerja pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah dapat dikatakan baik walaupun belum optimal. Adapun dimensi yang belum memenuhi kriteria adalah *timeliness* (ketepatan waktu) dan *cost-effectiveness* (keefektifan biaya). *Timeliness* (ketepatan waktu) belum memenuhi kriteria karena kegiatan harus tertunda karena kurangnya peserta pelatihan menyebabkan pencapaian kinerja pegawai belum maksimal. *Cost-Effectiveness* (keefektifan biaya) pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah memenuhi kriteria. Penggunaannya sudah efektif tetapi masih terkendala pada keterbatasan pegawai segi kuantitas, keterbatasan anggaran serta sarana prasarana yang lebih memadai untuk menunjang kinerja dari pegawai. Adapun dimensi yang sudah memenuhi kriteria kuantitas hasil, kualitas hasil dan *need for supervision* (pengawasan). Kuantitas hasil dari pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus sudah memenuhi kriteria

sudah cukup sesuai dengan banyaknya jenis program dan jumlah peserta pelatihan. Kualitas Hasil sudah sesuai dengan kriteria dengan adanya pengembangan baik dari instruktur maupun pengembangan jaringan kerja. Dan berkaitan dengan *need for supervision* memenuhi kriteria selain diawasi oleh organisasi di atasnya UPT BLK Kabupaten Kudus juga melakukan pengawasan internal pegawai menggunakan perkembangan teknologi.

- Penerapan teknologi yang digunakan oleh pegawai di UPT BLK Kabupaten Kudus sudah baik, karena *output* yang berupa peserta pelatihan mendapat keterampilan yang bisa digunakan di dunia industri karena teknologinya selalu mengikuti kemajuan dan kebutuhan industri. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi merupakan faktor pendukung Kinerja Pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus.
- Kualitas input atau material yang digunakan oleh pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus memenuhi kriteria. Hal tersebut dikarenakan

adanya standarisasi keselamatan kerja juga penataan ruangan dan kebersihan lingkungan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kudus. Jadi, faktor kualitas input atau material merupakan faktor pendukung Kinerja Pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus.

## **B. Saran**

- Meningkatkan kuantitas instruktur tetap yang bekerja di UPT BLK Kabupaten Kudus agar kegiatan pelatihan berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dan ideal dengan jumlah peserta pelatihan dengan meningkatkan sosialisasi program pelatihan.
- Meningkatkan hubungan dan komunikasi yang baik kepada para mitra jejaring kerja. Dengan memahami apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para mitra jejaring kerja, sehingga pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus dapat menentukan strategi yang tepat dalam program

pelatihan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

- Pegawai UPT BLK Kabupaten Kudus perlu mempertahankan pencapaian yang telah diraih pada indikator-indikator yang sudah baik dan mendukung kinerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Keban, Yeremias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ruky, Ahmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.