

ANALISIS KINERJA UPTD BLK DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SEMARANG DALAM MENJALANKAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Oleh : Arini, Dra. Maesaroh, M.Si

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan ketenagakerjaan Kabupaten Semarang saat ini yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja yang dimiliki. BLK Kabupaten Semarang merupakan unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja yang mempunyai tugas di bidang pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja UPTD BLK dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif tipe deskriptif. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi belum optimal, masih ditemukan beberapa masalah pada indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas, hanya indikator responsibilitas yang sudah berjalan baik. Faktor yang menghambat kinerja UPTD meliputi sumber daya manusia dan sarana prasarana. Rekomendasi peneliti untuk meningkatkan kinerja UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi yaitu menambah ruangan kelas, menjalin kerjasama dengan perusahaan untuk menyalurkan lulusan BLK, melengkapi fasilitas di asrama, sosialisasi secara merata di seluruh wilayah di Kabupaten Semarang, dan memperbarui informasi yang terdapat di website.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Sarana Prasarana

Performance Analysis of UPTD BLK Semarang Regency Labor Office in running the Competency-Based Training

Abstract

Semarang regency labor issues today is the lack of quality labor that it has. BLK Semarang Regency is a technical executive unit of labor office which has task in the area of labor training. This research aims find out UPTD BLK's performance in running the competency based training. The method used in the research is the qualitative descriptive type. Indicators used to assess performance are productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability.

The results showed that the performance of the UPTD BLK of the Labor Office in running a competency based training program was not optimal, there were still some problems with indicators of productivity, service quality, responsiveness, and accountability, only indicators of responsibility that had gone well. The factors that inhibit the performance of UPTD BLK covering human resources and infrastructure. Related to effort of improving UPTD BLK's performance in running the competency based training, researcher's recommendations are to add the amount of classrom, to establish cooperation with company to distribute BLK's graduates, to complete facilities in dormitory, to socialize thoroughly in Semarang district, and to update information displayed on the website.

Keywords: Performance, Competency Based Training, Infrastructure

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup besar, namun Sumber Daya Manusia yang ada belum optimal karena masih banyaknya jumlah pengangguran. Menurut Data Badan Pusat Statistika (BPS) jumlah pengangguran di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2016 mencapai angka 4, 42 juta. Para penganggur tidak hanya berasal dari ibukota tetapi juga banyak dari daerah kabupaten. Di Kabupaten Semarang sendiri masalah pengangguran masih menjadi pekerjaan rumah. Meski banyak perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang, namun hampir 40% tenaga kerja yang ada di Kabupaten Semarang berasal dari luar daerah seperti Grobogan, Demak, dan Boyolali yang

dipandang lebih berkompeten. Hal ini menunjukkan masih adanya kantong pengangguran di Kabupaten Semarang, tenaga kerja yang ada belum mampu mengisi lowongan yang tersedia di pasar kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki.

Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan Perda No. 18 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Disnakertrans Kabupaten Semarang. BLK Kabupaten Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja di bidang pelatihan kerja berbasis kompetensi. di Kabupaten Semarang. UPTD BLK

berperan dalam pengembangan mutu, kualitas dan produktivitas angkatan kerja di Kabupaten Semarang Adapun visi dari UPTD BLK Kabupaten Semarang yakni “Menjadi lembaga pelatihan yang mencetak tenaga kerja kompeten dan mampu mandiri secara ekonomi”. Dalam mewujudkan visi tersebut, diperlukan adanya misi yaitu:

1. Menjalankan program pelatihan berbasis kompetensi.
2. Menyediakan sarana dan prasarana pelatihan yang berkualitas.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya pelatihan.
4. Pengembangan jaringan pelatihan dan jaringan kerja.
5. Melakukan pendampingan dan bimbingan dalam mewujudkan usaha kecil menengah yang mandiri.

UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sebagai salah satu organisasi Pemerintah membutuhkan penilaian kinerja setiap tahun/periodenya guna mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh organisasi.

Visi dan misi yang telah disusun UPTD BLK diturunkan ke dalam rencana dan kegiatan untuk mewujudkan pencapaian tujuan. Kinerja organisasi dapat diukur melalui pencapaian tujuan/visi dan misi dari organisasi tersebut. Dalam mencapai skala keberhasilan dari misi itu, terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target sasaran. Indikator yang dimaksud yaitu menjalankan pelatihan berbasis kompetensi yang terdapat pada misi pertama. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja

yang dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja. Namun dalam pelaksanaan pelatihan masih belum dapat berjalan secara efektif atau belum mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan pelatihan ini dapat menghasilkan yang kompeten mampu bersaing di pasar kerja, baik bekerja di perusahaan, mengikuti industri kecil perorangan maupun menciptakan usaha mandiri. Namun dalam prakteknya hanya 30% lulusan BLK yang bekerja di perusahaan yang sesuai dengan kejuruannya

Capaian kinerja UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat pada partisipasi masyarakat yang

mengikuti pelatihan yang belum mencapai target.

Tabel 1.1
Rekap Angka Partisipasi
Pelatihan Berbasis Kompetensi

No.	Bidang Kejuruan	Tahun		
		2016	2017	2018
1.	Teknologi Mekanik (Teknik Las)	48	44	26
2.	Mekanik Mobil	32	46	28
3.	Mekanik Sepeda Motor	80	28	54
4.	Menjahit Garmen	96	42	45
5.	Menjahit Modiste	48	13	28
6.	Mekanik Mesin Jahit	-	12	28
7.	Tata Rias Pengantin	16	26	50
8.	Kecantikan Rambut	112	45	56
9.	Tata Boga	64	44	55
Jumlah (realisasi)		400	300	370
Target		288	336	432

Sumber : Data UPTD BLK Disnaker Kabupaten Semarang

Melihat hal tersebut dapat menunjukkan bahwa pencapaian kinerja UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi belum optimal, target

peserta yang menerima pelatihan mengalami peningkatan setiap tahun namun realisasi partisipasi dari masyarakat yang mengikuti pelatihan belum mampu memenuhi jumlah yang telah ditargetkan. Pelatihan yang diselenggarakan UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang masih belum optimal, karena masih kurangnya sosialisasi kepada masyarakat terkait pelayanan pelatihan yang diberikan sehingga pemahaman maupun partisipasi masyarakat menjadi minim. Masalah selanjutnya yang mempengaruhi kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan diduga terletak pada sarana prasarananya. Kondisi saat ini di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sarana dan prasarana masih minim. Peralatan yang digunakan dalam mendukung

pelatihan kerja yang ada perlu dilakukan perbaikan atau peremajaan, karena peralatan yang disediakan belum modern seperti yang digunakan di dunia industri, sehingga para peserta didik kesulitan ketika masuk dunia kerja yang sudah menggunakan teknologi terbaru.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi belum optimal. Maka dari itu, Penelitian ini mengambil judul “Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam Menjalankan Pelatihan berbasis Kompetensi”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi ?

2. Apa sajakah faktor-faktor menghambat kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi?

C. Kerangka Teori

1. Administrasi Publik

Menurut Nigro & Nigro mengemukakan bahwa administrasi publik adalah usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik, yang mencakup ketiga cabang yaitu yudikatif, legislative dan eksekutif, mempunyai suatu peranan penting dalam memformulasikan kebijakan publik sehingga menjadi bagian dari proses politik, yang sangat berbeda dengan cara-cara yang ditempuh oleh administrasi swasta, dan berkaitan erat dengan beberapa kelompok swasta dan individu dalam pemberian pelayanan kepada

masyarakat. Administrasi publik dapat disimpulkan sebagai kerjasama kelompok lingkungan pemerintah (legislative, eksekutif, dan yudikatif) untuk menjawab persoalan publik melalui perumusan kebijakan yang akan diterapkan guna melayani kebutuhan masyarakat demi terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera.

2. Manajemen Publik

Pada hakikatnya manajemen publik adalah manajemen atau pengelolaan pada suatu organisasi Pemerintah. Overman (dalam Pasolong, 2014:83) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah "*scientific management*", meskipun sangat dipengaruhi oleh "*scientific management*". Manajemen bukanlah "*policy analysis*", bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi

“*rational-instrumental*” pada suatu pihak, dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek- aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* di satu sisi, dengan sumberdaya manusia, keuangan, fisik, informasi dan politik di sisi lain.

3. Kinerja Organisasi

Menurut Rummler dan Brache (dalam Sudarmanto, 2015:7) mengungkapkan bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit organisasi. Kinerja organisasi berkaitan dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Kinerja organisasi dapat diukur melalui pencapaian tujuan/visi dari organisasi tersebut.

4. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Dwiyanto (dalam Sudarmanto, 2015:16)

mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi yaitu :

- a. Produktivitas, dengan mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output
- b. Kualitas layanan, dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
- c. Responsivitas, dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan - pelayanan

publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- d. **Responsibilitas**, menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- e. **Akuntabilitas**, seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para *stakeholder*.

5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Soesilo (dalam Tangkilisan, 2005 : 180), kinerja organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.

4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *database* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Faktor penghambat kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi yaitu sumber daya manusia dan sarana prasarana.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif tipe deskriptif. Penelitian kualitatif tipe deskriptif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang

diamati sehingga penelitian ini dapat dibahas menjadi lebih mendalam oleh peneliti terkait peristiwa serta kaitan-kaitannya terhadap orang-orang dalam situasi dan kondisi yang ada di lapangan. Informan dalam penelitian ini yaitu pegawai UPTD BLK dan masyarakat pengguna layanan. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Teknik untuk menguji kualitas data adalah triangulasi sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi

a. Produktivitas

Konsep produktivitas menurut Dwiyanto (dalam Sudarmanto, 2015:16) pada umumnya dipahami

sebagai rasio antara *input* dan *output*. Aspek produktivitas dalam menilai kinerja menjadi penting untuk dilihat, karena dari aspek ini bisa mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas yang diberikan organisasi.

Hasil yang peneliti peroleh bahwa produktivitas UPTD BLK belum optimal, karena masih ditemukan realisasi yang belum sesuai dengan target. Selain itu, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi belum mampu menghasilkan lulusan sesuai yang diharapkan hanya 30% lulusan BLK yang bekerja di perusahaan yang sesuai dengan kejuruannya. Hal ini disebabkan masih terdapat kendala yang dihadapi ada sifatnya internal organisasi dan eksternal organisasi. Faktor internal yaitu sumber daya manusia dan sarana prasarana. Kendala eksternal terkait dengan

minimnya partisipasi masyarakat dalam mengikuti pelatihan serta kerjasama dengan perusahaan terkait dengan penyaluran lulusan BLK untuk bekerja sesuai dengan kejuruannya.

b. Kualitas Layanan

Menurut Dwiyanto (dalam Sudarmanto, 2015:16) kualitas pelayanan dapat dilihat dari kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Kriteria yang digunakan untuk menilai kualitas pelayanan UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang meliputi kejelasan prosedur pelayanan, kemudahan akses layanan, kenyamanan pelayanan, sikap petugas pelayanan, ketepatan waktu pelayanan, dan kepuasan masyarakat. Dari beberapa kriteria tersebut yang belum optimal yaitu kemudahan akses layanan, kenyamanan

pelayanan, sikap petugas pelayanan. Hal ini dapat dilihat dari masih sulitnya akses pelayanan, kenyamanan pelayanan masih kurang, dan sikap petugas saat memberikan pelayanan kurang memberikan kesan yang baik.

Hal tersebut disebabkan masih terdapat kendala yang dihadapi kualitas dan kemampuan pegawai yang masih rendah untuk mengelola *blog* maupun *website*, hanya ada satu orang yang mampu mengelola *blog* BLK yaitu instruktur mekanik mobil, sehingga menyebabkan banyak keluhan dari masyarakat terkait akses pelayanan melalui *blog* yang belum *up to date*. Selain itu rendahnya kualitas pegawai terlihat dari sikapnya masih tidak disiplin, merokok di jam kerja dan kurang ramah terhadap masyarakat saat memberikan

pelayanan. Kendala lain yaitu sarana prasarana, masih banyaknya keluhan terkait sarana prasarana seperti kelas yang sempit, tempat ibadah yang kurang memadai kurang jelasnya pembagian alat dan pendingin ruangan masih minim.

c. Responsivitas

Konsep responsivitas menurut Dwiyanto (dalam Sudarmanto, 2015:16) merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan - pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang dilakukan oleh UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang belum optimal. Kriteria yang digunakan untuk menilai responsivitas UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang

meliputi upaya yang dilakukan oleh UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam mengenali kebutuhan masyarakat yang kemudian dijadikan program pelatihan, ketersediaan fasilitas untuk menampung keluhan dan aspirasi dari masyarakat, dan respon UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menindaklanjuti keluhan dan aspirasi masyarakat. Dari beberapa kriteria tersebut, ketiganya belum optimal pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dalam mengenali kebutuhan masyarakat yang kemudian dijadikan program pelatihan UPTD BLK yaitu dengan melakukan sosialisasi namun tidak secara menyeluruh hanya kepada aparat yang ada di kecamatan saja sehingga informasi tidak tersampaikan ke desa-desa, fasilitas untuk mengenali kebutuhan

masyarakat melalui kotak saran dan pengisian angket diakhir pelatihan tidak berjalan efektif dan kemampuan pegawai masih kurang dalam merespon keluhan dari masyarakat mengenai sarana prasarana, kerusakan peralatan pelatihan dan pembukaan kejuruan yang baru sesuai dengan perkembangan. Hal ini disebabkan masih terdapat kendala dari faktor kemampuan pegawai dan anggaran.

d. Responsibilitas

Konsep responsibilitas menjelaskan bahwa setiap kegiatan organisasi publik dijalankan sesuai prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijakan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Di dalam penelitian ini, responsibilitas UPTD BLK dilihat dari kesesuaian dengan regulasi dan kesesuaian waktu kegiatan dengan regulasi.

Responsibilitas UPTD BLK sudah optimal terlihat dari pelatihan yang dijalankan UPTD BLK sudah sesuai dengan regulasi yang mengaturnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang. Dasar hukum tersebut merupakan pedoman bagi UPTD BLK dalam

menjalankan pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Terkait dengan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dengan regulasi yang ada. UPTD BLK dalam melaksanakan kegiatan sudah sesuai dengan aturan waktu yang ada pada regulasi. Aturan waktu tersebut tertuang pada Surat Keputusan Penyelenggaraan yang mengatur bahwa kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan selama 30 hari kerja atau selama 240 jam pelatihan. Jam pelajaran pelaksanaan pelatihan (JPL) tersebut didasarkan pada bobot atau kebutuhan dalam menyelesaikan materi pelatihan. Materi pelatihan UPTD BLK mengacu pada kurikulum nasional berbasis kompetensi dengan ketentuan pelaksanaan 25% teori dan 75% praktek.

e. Akuntabilitas

Kinerja organisasi publik tidak hanya dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah seperti pencapaian target. Kinerja juga perlu dilihat dari ukuran eksternal yaitu dilihat dari akuntabilitasnya. Akuntabilitas yang diterapkan UPTD BLK belum optimal. Kriteria yang digunakan untuk menilai akuntabilitas UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang meliputi bentuk pertanggungjawaban dan transparansi kinerja kepada masyarakat. Terkait dengan bentuk pertanggungjawaban UPTD dalam memberikan pelatihan berbasis kompetensi yaitu berupa laporan jumlah pelatihan yang diadakan, jumlah peserta pelatihan, penggunaan peralatan serta penilaian kompetensi para peserta yang mengikuti pelatihan dari instruktur

yang diterbitkan setiap bulannya. Laporan pertanggungjawaban ini selanjutnya di laporkan ke Dinas Tenaga Kerja terkait penggunaan APBD dan BPBLK untuk penggunaan APBN. Namun terkait dengan transparansi, UPTD BLK belum sepenuhnya transparan kepada publik. Seperti yang sudah dilihat dari laman website Dinas Tenaga Kerja belum menampilkan kegiatan pelatihan yang *up to date* atau terbaru. Di laman website masih menampilkan kegiatan yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa UPTD BLK belum sepenuhnya tranparan.

Faktor Yang Menghambat Kinerja Uptd Blk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang Dalam Menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi

A. Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia UPTD BLK belum optimal. UPTD Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yaitu

menghasilkan lulusan yang kompeten dengan didasarkan pelaksanaan uji kompetensi dari 10 kejuruan hanya 1 kejuruan yang mampu melaksanakan uji kompetensi yang bekerjasama dengan lembaga sertifikasi kompetensi. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia masih terbatas sehingga menghambat kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi. Beberapa aspek yang terhambat akibat tidak optimalnya sumber daya manusia yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas dan akuntabilitas.

B. Sarana Prasarana

Sarana prasana UPTD BLK sudah digunakan seoptimal mungkin, namun hal ini tidak dibarengi dengan perawatan yang baik sehingga banyak peralatan *workshop* yang

rusak maupun hilang serta gedung asrama yang terbengkalai. Terkait Ketersediaan sarana prasarana UPTD BLK masih kurang, hanya memiliki 6 workshop dari 10 kejuruan yang ada karena beberapa workshop masih menggunakan ruangan yang cukup penting di BLK seperti aula, lobi, dan asrama menyebabkan pelatihan yang diberikan tidak efektif , karena sering terganggu apabila ruangan akan digunakan untuk kegiatan lain. Selain itu sarana pendukung seperti mushola, kantin, ruang rapat, kios 3in1, sarana olahraga, perpustakaan dan area parkir belum tersedia. peralatan yang menunjang pelatihan berbasis kompetensi masih kurang lengkap harus bergantian dalam menggunakannya dan beberapa fasilitas masih kuno sehingga perlu pembaharuan. Hal semacam ini tentu menghambat kinerja UPTD BLK

dalam melaksanakan pelatihan. Beberapa aspek penilaian kinerja yang masih terhambat akibat belum optimalnya sarana prasarana yaitu produktivitas, kualitas layanan dan responsivitas.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi belum optimal, terbukti dari aspek produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas dan akuntabilitas sedangkan yang sudah berjalan baik baru responsibilitas. Pada aspek produktivitas, realisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi belum sesuai dengan target yang telah ditentukan dan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi belum mampu menghasilkan lulusan sesuai yang diharapkan hasilnya hanya 30%

lulusan BLK yang bekerja di perusahaan yang sesuai dengan kejuruannya. Pada aspek kualitas layanan belum optimal terlihat dari sulitnya akses layanan, kenyamanan pelayanan kurang, dan sikap petugas pelayanan masih kurang ramah. Pada aspek responsivitas, dalam mengenali kebutuhan masyarakat yang kemudian dijadikan program pelatihan belum optimal, ketersediaan fasilitas untuk menampung keluhan dan aspirasi dari masyarakat belum optimal, dan respon UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang masih belum optimal dalam menindaklanjuti keluhan dan aspirasi masyarakat. Aspek responsibilitas sudah optimal, Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa responsibilitas UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang

sudah optimal. Hal tersebut terlihat dari kesesuaian antara dan waktu kegiatan dengan regulasi. Aspek akuntabilitas belum optimal, UPTD BLK belum sepenuhnya transparan kepada publik. Seperti yang sudah dijelaskan peneliti di atas, bahwa laman website Dinas Tenaga Kerja belum menampilkan kegiatan pelatihan yang *up to date* atau terbaru. Di laman website masih menampilkan kegiatan yang lama.

Faktor penghambat kinerja UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan berbasis kompetensi yaitu sumber daya manusia dan sarana prasarana. Pada hasil penelitian ini, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia masih kurang sehingga belum sepenuhnya optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Terkait sarana prasarana, masih minim perawatan dan ketersediaannya

sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan pula.

B. SARAN

1. Untuk produktivitas, UPTD BLK perlu meningkatkan capaian program dan kegiatan yang belum optimal. Hal dapat dilakukan dengan cara mengajukan penambahan sumber daya manusia melalui rekrutmen PNS, melakukan penambahan ruangan kelas, melengkapi fasilitas asrama, meningkatkan kesadaran masyarakat dengan melakukan sosialisasi akan pentingnya untuk keterampilan dan keahliannya agar mampu bersaing di pasar kerja dan melakukan kerjasama yang baik dengan perusahaan yang ada di Kabupaten untuk menyalurkan lulusan BLK agar bekerja sesuai dengan kejurumannya.

2. Untuk meningkatkan kualitas layanan perlu melakukan peningkatan pada akses pelayanan, kenyamanan pelayanan, dan sikap petugas saat memberikan pelayanan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai khususnya dalam bidang IT, memberikan teguran/sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, perlu adanya penambahan peralatan pelatihan, pendingin ruangan/kipas angin serta menyediakan tempat ibadah yang memadai.
2. Untuk responsivitas, UPTD BLK perlu cara mengajukan anggaran kepada Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung pelaksanaan sosialisasi secara merata di seluruh wilayah di Kabupaten Semarang sehingga seluruh masyarakat mendapatkan informasi pelatihan yang diberikan, dan memberikan pelatihan kepada pegawai/instruktur terkait dalam hal memperbaiki peralatan pelatihan yang rusak.
3. Untuk meningkatkan akuntabilitas, UPTD BLK perlu melakukan koordinasi yang baik dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja terkait keterbukaan informasi atau transparansi pelaksanaan pelatihan yang di *publish* lewat website dinas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afifuddin dan Ahmad Saebani.2009.*Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Pustaka Setia
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep,*

- Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Moleong, Lexy J.2007. *Metode Penelitian Kualitatif*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pasolong, Harbani.2012.*Metode Penelitian Administrasi Publik*.Bandung:Alfabeta
- Pasolong, Harbani.2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sembiring, Masana.2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: fokusmedia
- Setiyono, budi. 2014. *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Suaedi, falih dan B. Wardiyanto. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara (Reformasi Birokrai dan e-Governance)*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.Bandung: Alfabeta
- Tangkisilan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo.2013. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan**
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang.
- Data UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang
- Jurnal Ilmiah**
- Lekatompessy, Ransta Lewina. 2016. *Kinerja Dinas Perindustrian, Migrasi DanTenaga Kerja*

Kabupaten Merauke Dalam Pelaksanaan Kebijakan Tenaga Kerja. eJournal Unmus

Semarang : Badan Pusat Statistik.

Otovinur. 2013. *Kinerja UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Kota Surabaya. Journal of Public Policy and Management Review*

Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. 2015. *Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2015. Kabupaten Semarang : Badan Pusat Statistik.*

Pratama , Abi Hardhiyan. 2016. *Analisis Kinerja Pegawai Upt Blk Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus. Journal of Public Policy and Management Review*

Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang. 2017. *Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2017. Kabupaten Semarang : Badan Pusat Statistik.*

Bps.go.id/BPS 2017

Rachmawati, Theodora Ratih. 2015. *Analisis Kinerja Organisasi Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Bidang Sosial Pelayanan Bantuan Dan Jaminan Sosial Terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial). Journal of Public Policy and Management Review*

www.semarangkab.go.id

Setiawan, Adam. 2016. *Analisis Kinerja UPTD Blk Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang. Journal of Public Policy and Management Review*

Sumber Lain

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. 2015. *Jawa Tengah Dalam Angka Tahun 2016.*