

Optimalisasi Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus

Oleh :

Elia Noor Muflikhah, Nina Widowati, Dewi Rostyaningsih

**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> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Kudus Job Training Center (BLK) is a Technical Unit The Social Departement Of Manpower and Transmigration Kudus District. BLK is expected to be a forum for candidates for employment to become entrepreneurs and to get a job. But the fact is largely BLK graduate entrepreneurship or getting a job.

This study aims to describe and optimize the performance of BLK and identify dimensionsthat support and hinder the performance of UPT Training Center Social Service Manpower Holy District, so as to know what needs to be improved and sustained performance. Kudus Job Training Center performance can be seen on the productivity, quality of service, responsiveness of organizations, organizational responsibility, and accountability.

The results showed that the optimal performance of BLK yet. To optimize performance by improving BLK inhibit dimensions. Dimensions that support the resources (human, financial, time sarpras), participation, cooperation, motivation and organizational structure. Dimensions that inhibit is Human Resources, Financial Resources, and Communications.

Keywords: Performance, resources, participation, organizational structure, communicatio

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Jumlah penduduk yang banyak harus diimbangi dengan kualitas dari penduduk itu sendiri, tidak terkecuali bagi Indonesia. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di Dunia. Berdasarkan hasil sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada 1-15 Juni 2010, terdapat

237.556.363 jiwa ([http://id.wikipedia.org/wiki/Sensus Penduduk Indonesia 2010](http://id.wikipedia.org/wiki/Sensus_Penduduk_Indonesia_2010) di unduh pada 1 Oktober 2012 pukul 20.00 WIB). Berdasarkan jumlah penduduk tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan pada pekerjaan rumah yang sampai saat ini belum terselesaikan salah satunya yaitu masalah kependudukan dan ketenagakerjaan.

Kudus merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, yang mempunyai masalah ketenagakerjaan dengan tingkat pengangguran yang terus meningkat. Hal ini dapat dilihat dari data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) pada bulan April 2011, yang menyebutkan bahwa jumlah pengangguran di Kota Kretek masih tinggi. Jumlah orang berusia produktif yang belum bekerja mencapai 21.094 orang atau 5,2% dari jumlah angkatan kerja. Salah satu upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran adalah dengan peningkatan kualitas tenaga kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat tercapai bila tenaga kerja yang ada memiliki kompetensi dan keahlian di bidangnya. Salah satu upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan.

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun lembaga pelatihan kerja swasta. Lembaga pelatihan kerja pemerintah salah satunya yaitu Balai Latihan Kerja. Berdasarkan data dari Kemenakertrans tahun 2011 jumlah Balai latihan Kerja milik pemerintah yang sedang beroperasi saat ini adalah 273. (http://m.depnakertrans.go.id/?show=news&news_id=727 di unduh pada 8 Oktober 2012 pukul 22.00 WIB). Kabupaten Kudus juga mempunyai BLK, keberadaan BLK ini sangat diprioritaskan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Bupati Kudus, Musthofa bahwa perlindungan usaha dan perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu dari empat pilar pembangunan di Kudus. Sehingga perluasan lapangan pekerjaan melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja di prioritaskan (<http://krjogja.com/read/122494/angka->

kemiskinan-di-kudus-terus-turun.kr diunduh pada 3 Oktober 2012 pukul 21.00 WIB).

BLK diharapkan dapat menjadi wadah bagi para calon tenaga kerja untuk mendirikan wirausaha maupun untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang yang diberikan pada saat pelatihan. Peran pelatihan terhadap tenaga kerja juga sangat penting, diantaranya dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar kerja. Pada kenyataannya, berdasarkan pendataan yang dilakukan oleh Pendamping Wirausaha, setelah mengikuti pelatihan di BLK sebagian besar atau lebih dari lima puluh persen dari peserta pelatihan yang belum bekerja atau masih dalam proses mendapatkan pekerjaan. Berikut adalah data lulusan peserta pelatihan di UPT BLK Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus selama tiga tahun terakhir :

Tabel 1
Jumlah Lulusan BLK Kudus

Tahun	A	B	C	D	E
2009	5140	859 (16,7)	3 (0,05)	184 (3,5)	4094 (79,6)
2010	4084	688 (16,8)	383 (9,3)	897 (21,9)	2116 (51,8)
2011	4240	348 (8,2)	329 (7,7)	1165 (27,4)	2398 (56,5)
Jumlah total	13464	1895 (14,1)	715 (5,3)	2246 (16,6)	8608 (63,9)

Sumber : BLK Kudus

Keterangan :

A = jumlah peserta pelatihan

B = jumlah lulusan pelatihan yang berwirausaha

C = jumlah lulusan pelatihan yang bekerja sesuai kejuruan pelatihan

D = jumlah lulusan pelatihan yang bekerja tidak sesuai kejuruan pelatihan

E = jumlah lulusan yang belum bekerja (dalam proses)

Dari data diatas pelatihan yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus dari tahun ketahun jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya menurun. Pada tahun 2009 jumlah peserta pelatihan mencapai 5140, tetapi jumlah itu menurun pada tahun 2010 dan hanya 4084 saja peserta yang mengikuti pelatihan. Meskipun pada tahun 2011 jumlah peserta naik menjadi 4240 dibanding tahun sebelumnya.

Berdasarkan tabel diatas, pelatihan yang diselenggarakan selama tiga tahun terakhir telah menyelesaikan pelatihan dengan jumlah total 13464 peserta. Jumlah peserta yang sudah lulus dan sudah berwirausaha yaitu sebanyak 14,1% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan yang sudah bekerja sesuai kejuruan pada saat pelatihan yaitu sebanyak 5,3%. Sementara yang sudah bekerja namun belum sesuai dengan kejuruannya pada saat pelatihan sebanyak 16,6%. Sisanya atau lebih dari lima puluh persen masih belum bekerja (dalam proses mendapatkan pekerjaan).

Jumlah peserta yang lulus pelatihan dan berwirausaha atau bekerja sesuai dengan kejuruan pelatihannya dari tahun ketahun jumlahnya memang menurun. Bisa dilihat pada tahun 2010 jumlah peserta berwirausaha sebanyak 16,8%, pada tahun 2011 jumlah tersebut malah menurun menjadi hanya 8,2% saja. Begitu juga lulusan pelatihan yang bekerja sesuai kejuruannya dari yang semula 9,35% pada tahun 2010 menjadi 7,7% di tahun berikutnya.

Pada tahun 2011 saja dari 4240 peserta pelatihan hanya 329 saja yang bekerja sesuai dengan kejuruannya. Itu berarti hanya 7,7% saja dari peserta pelatihan secara keseluruhan. Sementara jumlah peserta yang sekarang sudah mempunyai wirausaha mandiri sesuai

bidang kejuruan pada tahun 2011 yaitu sebanyak 348 orang atau hanya 8,2% dari keseluruhan jumlah peserta. Dengan kata lain hanya 15% saja peserta pelatihan yang dapat memanfaatkan pelatihan di BLK ini dengan optimal baik yang mempunyai usaha sendiri atau bekerja sesuai bidang kejuruannya pada saat pelatihan.

Dengan melihat permasalahan di atas dapat diketahui bahwa kinerja organisasi di UPT BLK Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus masih belum optimal, karena kualitas lulusan BLK yang belum sesuai kebutuhan pasar kerja. Ini terbukti dari jumlah peserta pelatihan yang belum bekerja meskipun telah diberikan pelatihan. Berdasarkan pemaparan diatas, penulis memilih judul "Optimalisasi Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus".

B. TUJUAN

1. Mendeskripsikan dan mengoptimalkan kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.
2. Mengidentifikasi dimensi yang mendukung dan menghambat kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

C. TEORI

Administrasi Publik merupakan seni dan ilmu yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan, Chandler dan Plano (dalam Keban, 2008:3). Berbicara tentang administrasi publik maka didalamnya akan membicarakan tentang sebuah organisasi. Karena ilmu administrasi

adalah ilmu yang mempelajari tentang bentuk dan proses kerjasama dalam sebuah organisasi, dimana organisasi merupakan wadah berkembangnya konsep organisasi. Salah satu organisasi disini yaitu Balai Latihan Kerja.

Optimalisasi Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus termasuk dalam paradigma *New Public Service (NPS)*. Dalam paradigma ini organisasi publik sebagai penyelenggara layanan kebutuhan publik harus memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat atau publik. Sehingga pelayanan yang baik menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja organisasi atau pemerintah.

Kinerja atau prestasi sebenarnya merupakan terjemahan dari kata Inggris "*performance*". Kamus *The New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata "*performance*", yaitu prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas (Ruky, 2002 : 14).

Benardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, jelas menekankan pengertian prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Sementara itu, menurut Murphy (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Sudharmanto, 2009 :8). Berdasarkan pendapat tersebut, pengertian kinerja lebih ditekankan pada perilaku.

Dessler (dalam Keban, 2008: 213) Penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa

yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Keban (2008 : 210) Pencapaian hasil dapat dinilai menurut perilaku, yaitu ;

1. Kinerja individu, menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
2. Kinerja kelompok, menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
3. Kinerja organisasi, menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
4. Kinerja program, berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi. Pengukuran kinerja sering digunakan terhadap suatu organisasi sektor publik, karena sektor publik memberikan pelayanan kepada masyarakat. Terdapat beberapa indikator dalam penyusunan kinerja menurut beberapa ahli, Ratminto (2010: 174) :

- a. Mc. Donald & Lawton (1977):
 - a) Efisiensi
 - b) Efektifitas

- b. Lenvinne (1990) :
 - a) Responsivitas
 - b) Responsibilitas
 - c) Akuntabilitas
- c. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004: Asas Pelayanan
 - a) Transparansi
 - b) Akuntabilitas
 - c) Kondisional
 - d) Partisipatif
 - e) Kesamaan hak
 - f) Keseimbangan Hak dan kewajiban
- d. Menurut Dwiyanto (2002:50-51), menyatakan indikator dalam menilai kinerja birokrasi publik meliputi :
 - a) Produktivitas
 - b) Kualitas pelayanan
 - c) Responsivitas organisasi
 - d) Responsibilitas organisasi
 - e) Akuntabilitas

Berdasarkan beberapa ukuran kinerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengacu pada pendapat Dwiyanto. Kelima indikator tersebut meliputi :

1. Produktivitas, Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, namun juga mengukur efektivitas pelayanan. Konsep produktivitas diperluas pada seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. Kualitas pelayanan, Kinerja pelayanan juga dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan organisasi publik terhadap masyarakat.
3. Responsivitas organisasi, Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas kebutuhan dan mengembangkannya

ke dalam berbagai program pelayanan.

4. Responsibilitas organisasi, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas, Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih rakyat.

D. METODE

1. Desain penelitian

Di dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka, angka sebagai penunjang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu.

2. Situs Penelitian (Lokus Penelitian)

Lokus dalam penelitian ini adalah UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

3. Subyek Penelitian (Informan)

Di dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pemilihan informan adalah *snowball sampling*. Berikut adalah informan dalam penelitian ini:

1. Kepala UPT BLK Kudus
2. Koordinator Bagian Program dan Evaluasi
3. Instruktur Pelatih
4. Staff Administrasi
5. Pendamping Wirausaha
6. Peserta Pelatihan

4. Jenis data

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan data berupa catatan lapangan, kata-kata tertulis, tindakan-tindakan, dan peristiwa-peristiwa. yang

terjadi di dalam kehidupan sosial dalam UPT Balai Latihan Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus.

5. Sumber data

- a. Data primer : hasil wawancara kepada informan.
- b. Data sekunder : dokumen, buku, data statistik, laporan, dan penunjang lainnya.

6. Teknik pengumpulan data

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 1. Wawancara Mendalam (*in-dept interview*), dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka, yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara luas.
 2. Observasi, dilakukan terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.
 3. Dokumentasi, adalah pengambilan data yang diproses melalui dokumen-dokumen. Data yang diperoleh berupa tulisan, rekaman seperti buku-buku pedoman, laporan resmi, catatan harian, notulen rapat.

7. Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan

8. Kualitas Data

Dalam penelitian ini kriteria yang berhubungan dengan keabsahan data yaitu keabsahan konstruk. Cara yang dilakukan yaitu dengan proses triangulasi.

PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Kinerja organisasi menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu, dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinsosnakertrans Kabupaten Kudus dapat dilihat dari dimensi produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

1. Produktivitas

Produktivitas Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus belum optimal. Produktivitas BLK jika dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2009 jumlah peserta pelatihan 5140 peserta, pada tahun 2010 jumlah peserta pelatihan 4084, dan pada tahun 2011 jumlah peserta pelatihan sebanyak 4240 peserta. BLK Kudus juga belum dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan sebelumnya, ini dapat dilihat dari efektivitas pencapaian sasaran dengan membandingkan jumlah peserta yang ikut pelatihan dengan jumlah lulusan pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Sasaran pelatihan ketrampilan sesuai dengan visi BLK Kudus, yaitu sebesar 70% dapat berwirausaha dan 30% bekerja secara mandiri pada tahun 2011 belum terwujud. Dimana BLK hanya dapat mencapai target 14,1% dari 70%, dan mencapai target 21,8% dari 30%. Sementara untuk target melatih pada tahun 2012 BLK sudah mencapai target, yaitu hampir 90% peserta yang diberi pelatihan.

2. Kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus dapat dilihat melalui tiga aspek yaitu *tangibles* (kenyamanan tempat, kelengkapan fasilitas, SDM yang berkualitas), kemudahan akses, dan kedisiplinan, kesopanan dan keramahan. Kualitas pelayanan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus belum optimal, masih terdapat beberapa kendala seperti terbatasnya sarana pelatihan karena target melatih yang besar, lokasi pelatihan dengan rumah peserta yang jauh, belum tersampainya informasi mengenai kapan pelaksanaan pelatihan, pembagian alat, dan adanya tingkatan pelatihan, petugas administrasi bagian pendaftaran yang kurang ramah terhadap peserta pelatihan.

3. Responsivitas

Responsivitas di BLK Kudus sudah baik, sikap responsif BLK Kudus terlihat dari bagaimana BLK mengenali kebutuhan masyarakat untuk kemudian mengembangkan kejuruan-kejuruan pelatihan yang dibutuhkan sesuai aspirasi masyarakat. Pemilihan kejuruan berdasarkan partisipasi masyarakat melalui forum Musrenbang, pengisian angket oleh peserta, dan minat masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas BLK Kudus sudah baik. BLK sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prinsip dan peraturan pemerintah yang benar. Setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing. Setiap pegawai bekerjasama dalam kegiatan pelatihan mulai dari perencanaan sampai tahap evaluasi.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus belum baik. akuntabilitas BLK dapat dilihat dari pertanggungjawaban BLK baik secara vertikal maupun horisontal. Secara

vertikal BLK memberi laporan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, laporan yang diberikan terkait perkembangan lulusan setiap bulannya. Secara horisontal memberi pelatihan kepada masyarakat sesuai dengan haknya, serta mengadakan expo atau pameran pelatihan. Secara administratif pertanggungjawaban BLK sudah baik, tetapi mengenai efektivitas BLK terhadap program pelatihan yang dilaksanakan belum baik. ini dapat dilihat dari tidak tercapainya sasaran yang ditentukan oleh BLK.

B. ANALISIS HASIL

Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus belum optimal, hal ini karena dipengaruhi oleh beberapa dimensi. Produktivitas di BLK belum optimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sumber daya, komunikasi, dan partisipasi. Pegawai di BLK terdiri dari 11 PNS dan 52 tenaga pendukung, dari 11 PNS tersebut lima diantaranya sebagai calon instruktur. Sementara instruktur yang lain berasal dari kerjasama dengan LPK swasta dan praktisi. Jumlah instruktur yang terbatas sehingga menyebabkan kekurangan tenaga pada waktu-waktu tertentu. Jumlah pegawai yang terbatas juga menyebabkan terjadinya rangkap jabatan. Sumber daya finansial BLK selama ini berasal dari DBHCHT (Dana bagi hasil cukai hasil tembakau), selama ini dukungan dana cukup besar, tetapi anggaran pengesahan tersebut sering terlambat disahkan oleh DPRD. Dukungan sarana dan prasarana di BLK terdiri dari fasilitas dan peralatan yang lengkap untuk pelatihan.

Kualitas pelayanan di BLK yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sarana dan prasarana pelatihan yang lengkap, penyampaian informasi mengenai kapan pelaksanaan pelatihan, pembagian alat dan adanya tingkatan pelatihan kurang

sampai kepada masyarakat. Dilihat dari sumber daya manusianya, instruktur, pegawai dan pendamping wirausaha sudah baik dalam memberikan pelayanan, namun petugas bagian pendaftaran masih kurang ramah dalam melayani calon peserta.

Responsivitas di BLK sudah baik, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya partisipasi baik dari masyarakat melalui forum Musrenbang maupun peserta dan instruktur pelatihan dengan pengisian angket pasca pelatihan. Sarana dan prasarana BLK juga mendukung proses pelatihan. SDM di BLK didukung oleh tenaga pendamping wirausaha yang turun langsung ke lapangan, sehingga BLK mempunyai data real. Sementara proses penyampaian informasi kepada masyarakat mengalami gangguan, karena perbedaan pemahaman oleh masyarakat. Dalam penyebutan kejuruan teknologi mekanik misalnya banyak masyarakat awam yang tidak tahu kalau ternyata itu adalah jurusan bubut dan las mekanik.

Responsibilitas BLK sudah baik, faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi, kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, SDM yang mempunyai kompetensi. Tetapi terkadang dalam komunikasi terdapat perbedaan persepsi antara staff di kantor dan petugas di lapangan.

Akuntabilitas BLK belum optimal, ini dipengaruhi oleh struktur organisasi di BLK, dimana pelaporan tugas sesuai hierarki pembagian tugas dalam organisasi. Pegawai dalam menyelesaikan laporan berbeda-beda karena kemampuannya yang berbeda latar belakang. Sumber daya finansial yang terlambat pengesahannya menghambat jalannya pelaporan.

Dimensi yang mendukung kinerja BLK yaitu sumber daya (SDM, finansial, waktu sarpras), partisipasi, kerjasama, motivasi dan struktur organisasi.

Dimensi yang menghambat adalah Sumber Daya Manusia, dimana jumlah pegawai di BLK terbatas sehingga terjadi rangkap jabatan serta petugas pendaftaran yang kurang ramah dalam melayani calon peserta. Sumber Daya Finansial, yaitu terlambatnya pengesahan anggaran oleh DPRD sebagai sumber dana utama. Komunikasi, dimana belum tersampainya informasi kepada masyarakat.

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Kudus belum optimal. Untuk mengoptimalkan kinerja BLK yaitu dengan memperbaiki dimensi yang menghambat kinerja BLK. Dimensi yang mendukung kinerja BLK yaitu sumber daya (SDM, finansial, waktu sarpras), partisipasi, kerjasama, motivasi dan struktur organisasi. Sedangkan dimensi yang menghambat adalah Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Finansial, dan Komunikasi.

2. SARAN

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi, maka diperlukan solusi dan jalan keluar agar kendala-kendala yang selama ini terjadi dapat diantisipasi. Penulis akan memberikan beberapa masukan dan saran agar kinerja organisasi di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kudus. saran tersebut adalah dalam hal sumber daya pegawai untuk mengatasi keterbatasan jumlah pegawai BLK bisa menambahkan pegawai kontrak yang kompeten agar tidak terjadi rangkap jabatan. BLK perlu

memberikan pelatihan kepada petugas bagian pendaftaran terutama materi yang berkaitan dengan kompetensi dalam melayani tamu. Mengenai terlambatnya pengesahan APBD, BLK Kudus seharusnya harus mempunyai alternatif sumber dana lain jika dana APBD terlambat disahkan oleh DPRD. Mengenai penyampaian informasi pelatihan BLK harus mengoptimalkan semua media yang ada dengan memberikan informasi yang jelas, detail dan *update*.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Keban, Yermias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Ratminto, & Atik Septi Winarsih. 2010. *MANAJEMEN PELAYANAN Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sumber Data :

- http://id.wikipedia.org/wiki/Sensus_Penduduk_Indonesia_2010 di unduh pada 1 Oktober 2012 pukul 20.00 WIB
- http://m.depnakertrans.go.id/?show=news&news_id=727 di unduh pada 8 Oktober 2012 pukul 22.00 WIB
- <http://krjogja.com/read/122494/angka-kemiskinan-di-kudus-terus-turun.kr> diunduh pada 3 Oktober 2012 pukul 21.00 WIB