

**KINERJA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN KETERAMPILAN DI KABUPATEN
MAGELANG**

**PERFORMANCE UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
IN THE IMPLEMENTATION OF SKILL TRAINING IN DISTRICT MAGELANG**

Aminatun Zakiyah Purnawati, Joko Kumoro

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

E-mail: aminatunzp@gmail.com, jokokum@uny.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perantoran yang berjumlah 31 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian Kinerja UPT BLK dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di Kabupaten Magelang yaitu: 1) Nilai indikator produktivitas sebesar 61,1%, 2) Nilai indikator pelayanan sebesar 51,3%, 3) Nilai indikator responsivitas sebesar 41,8%, 4) Nilai indikator tanggung jawab sebesar 53,7%, dan 5) Nilai indikator tanggung jawab sebesar 35,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja UPT BLK Kabupaten magelang secara keseluruhan dalam kategori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 48,64%.

Kata Kunci: BLK, Kinerja UPT BLK

Abstract

This study aims to determine the number of performance results UPT BLK in the implementation of skills job training in Magelang District. This research type is descriptive research with quantitative approach. The subject of this research is the alumni of work skill trainees in the field of administration of 31 persons. The instruments of this research are questionnaires and documentation. Validity test is done by Product Moment correlation technique, while reliability test was done by Alpha Cronbach formula. The results of this study indicate that the assessment of UPT BLK Performance in Vocational Training Implementation in Magelang District are: 1) The value of productivity indicator is 61.1%, 2) The value of service indicator is 51.3%, 3) The value of responsiveness indicator is 41.8 %, 4) The value of responsibility indicator is 53.7%, and 5) The value of accountability indicator is 35.3%. So it can be concluded that the performance of UPT BLK Magelang regency as a whole in the category is not good with the percentage of 48.64%.

Keywords: BLK, Performance UPT BLK

Pendahuluan

Setiap tahun tantangan bagi Negara Indonesia adalah meningkatnya jumlah angkatan kerja, tingginya tingkat pengangguran, dan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016, p.41) “tenaga kerja adalah orang yang berkerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dan harus memenuhi

persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa”, sehingga pengertian tenaga kerja lebih luas karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik No. 35/05/33/Th.XI, 05 Mei 2017, jumlah angkatan kerja di Propinsi Jawa Tengah pada bulan Februari 2017 sebanyak 18,20 juta orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 285 ribu orang dibanding Februari 2016. Tingkat pengangguran meningkat 3 ribu orang dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2017 sebesar 4,15 persen. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT Diploma I/II/III menempati posisi tertinggi (9,00 persen), disusul oleh TPT pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (8,07 persen). TPT terendah terdapat pada tingkat pendidikan SD ke bawah sebesar 2,10 persen.

Lulusan Diploma menempati posisi pertama karena mereka yang berpendidikan tinggi lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang kelulusannya. Lulusan SD kebawah menempati posisi terendah karena masyarakat Indonesia telah sadar akan pentingnya pendidikan sehingga banyak yang telah menempuh pendidikan hingga jenjang SMK/SMA/ yang sederajat.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja perlu didukung dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui pelatihan dengan program yang tepat agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi di dunia kerja.

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.

Manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan menurut Sondang P. Siagian (2016,p.183) yaitu:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan tepat.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

- 5) Mendorong sikap keterbukaan managemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Selain manfaat yang didapat, latihan dan pengembangan memiliki tujuan. Tujuan latihan dan pengembangan secara umum yaitu upaya untuk meningkatkan prestasi manajemen pada saat sekarang atau dimasa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap, atau meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia, selain itu tujuan pelatihan dan pengembangan harus diarahkan untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

Menurut Hani Handoko (1991,p.103) tujuan utama program latihan dan pengembangan yaitu: pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menentukan "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Sebelum pelatihan dapat diselenggarakan, kebutuhan akan pelatihan perlu dianalisis terlebih dahulu, maka disebut dengan langkah atau tahap penilaian proses pelatihan dan pengembangan. Menurut Fustino Cardoso Gomes (2003,p.204) terdapat paling kurang tiga tahapan dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tertentu.
- 2) Desain program pelatihan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai sesuatu yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus dilakukan.
- 3) Evaluasi program pelatihan, untuk menguji pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan.

Jadi, tahapan pelatihan dan pengembangan melalui beberapa tahap yaitu menentukan kebutuhan dari kegiatan pelatihan, rencana kegiatan pelatihan, dan mengevaluasi kegiatan pelatihan yang telah dilakukan. Menurut Oemar Hamalik (2007,p.78) menjelaskan penyelenggaraan pelatihan memiliki empat tahap, yaitu:

- 1) Tahap pendahuluan, merupakan tahap persiapan sebelum peserta melaksanakan keseluruhan kegiatan pelatihan. Pada tahap ini peserta melakukan kegiatan orientasi.
- 2) Tahap pengembangan, merupakan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh pelatih. Pada tahap ini peserta melakukan kegiatan seperti: tatap muka dengan tim pelatih, kegiatan berstruktur, kegiatan mandiri, seminar, kunjungan insititusional, laporan harian, dll.
- 3) Tahap kulminasi, merupakan tahap puncak kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dalam bentuk: pameran, seminar akhir, dan laporan individual.
- 4) Tahap tindak lanjut, merupakan suatu transisi, dimana berlangsungnya proses penempatan dan pembinaan terhadap para lulusan pelatihan. Dalam tahap tindak lanjut ini misalnya menyediakan suatu proyek cipta kerja dengan bantuan modal dan pembinaan manajemen yang teratur dan terencana, karena sulitnya menempatkan lulusan pelatihan sedangkan kesempatan kerja belum tersedia.

Setiap melakukan kegiatan pasti akan mengalami hambatan, demikian pula di dunia pelatihan guna pengembangan SDM, hambatan akan selalu muncul dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pelatihan. Hambatan-hambatan yang berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan guna pengembangan SDM yang diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016,p.85) adalah:

- a. Peserta pelatihan. Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usia kerjanya.
- b. Pelatih atau instruktur. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat.

- c. Fasilitas pengembangan. Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.
- d. Kurikulum. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.
- e. Dana. Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Magelang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker). UPT BLK diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan pelatihan guna pengembangan kualitas tenaga kerja dan diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Magelang. UPT BLK Kabupaten Magelang periode 2017 menawarkan 13 bidang pelatihan yang ditawarkan. Calon peserta dapat memilih jenis kompetensi pelatihan yang sesuai dengan keinginan tanpa dipungut biaya dan dapat ditempuh dalam waktu singkat.

Berdasarkan hasil observasi di UPT BLK, BLK merupakan salah satu lembaga yang menyediakan kegiatan pelatihan yang didirikan oleh pemerintah. BLK memiliki kegiatan pelatihan yang bertugas menyiapkan tenaga kerja terampil dan siap pakai sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Program kegiatan BLK disusun secara sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menciptakan calon tenaga kerja sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian terampil dan kompeten sesuai dengan bidang dan kebutuhan dunia kerja.

Hasil opservasi di 5 (lima) bidang pelatihan yaitu bidang Menjahit, Administrasi Perkantoran, Operator Komputer, Sablon, dan IT bahwa peserta yang mendaftar sebagian besar berasal dari wilayah yang dekat dengan UPT BLK. Sebagian masyarakat yang tidak berdekatan dengan wilayah UPT BLK tidak mengetahui adanya pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang. UPT BLK perlu melakukan sebuah usaha agar masyarakat

menjadi mengenal, mengetahui, dan memahami peran dari UPT BLK Kabupaten Magelang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus UPT BLK Kabupaten Magelang yang akan mendasari kelancaran pelaksanaan kegiatan pelatihan yaitu dana, tenaga instruktur atau karyawan BLK, dan sarana prasarana. Sumber dana pelaksanaan pelatihan berasal dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara), APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), dan DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau), pelatihan digolongkan berdasarkan anggaran dana yang disediakan. Semakin sedikit dana yang disediakan maka semakin sedikit waktu pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan, sehingga penyampaian materi pelatihan semakin dipersempit untuk dapat mencapai batas waktu yang disediakan.

Instruktur mempunyai peran untuk menentukan pelaksanaan proses pelatihan yang akan berlangsung, sehingga instruktur mempunyai tuntutan yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan. Pelatihan harus mampu diprioritaskan agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Peserta pelatihan diharapkan mampu menguasai semua kompetensi yang disampaikan oleh instruktur maupun memanfaatkan ilmu dari materi yang telah dipelajari selama proses pelatihan. Peserta dapat memanfaatkan materi pelatihan sebagai bekal dalam menghadapi persaingan dunia kerja dan dapat bekerja pada bidang keahlian yang sesuai dengan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Magelang.

Hasil wawancara dengan karyawan UPT BLK yang telah lama bekerja, bahwa Kasubbag TU UPT BLK yang sekarang tidak terlalu menguasai tentang UPT BLK Kabupaten Magelang. Fungsi, tujuan, atau visi misi dari UPT BLK Kabupaten Magelang kurang dipahami. Kasubbag yang tidak menguasai tentang UPT BLK atau yang menggantikan peran Ketua mengakibatkan kegiatan pelatihan dan kinerja yang dijalankan kurang dapat berjalan dengan baik. Misalnya tidak berjalannya kegiatan evaluasi dan tidak tercapainya tujuan yang ingin dicapai ataupun visi misi dari organisasi tersebut.

Selain instruktur dan karyawan, sarana untuk peralatan praktik dalam kegiatan pelatihan di

beberapa jurusan mengalami kerusakan dan tidak dapat dipergunakan. Misalnya di jurusan administrasi perkantoran, komputer yang berjumlah 16 buah 3 mengalami kerusakan dan tidak dipergunakan sehingga peserta yang tidak mendapatkan komputer mereka cenderung membawa laptop sendiri dan yang tidak mempunyai laptop menunggu giliran dari peserta lain. Selama menunggu gilirannya peserta tidak melakukan kegiatan lain dan bermain dengan telepon genggamnya. Prasarana yang tersedia pun seperti untuk WC kurang terawat kebersihannya misalnya bau dan kotor, beberapa gedung mengalami kerusakan di bagian atapnya, kurangnya tempat parkir yang disediakan, dan dari segi keamanan untuk kendaraan masih kurang, karena orang luar bisa bebas keluar masuk dengan leluasa.

Pada saat penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja, pengawasan merupakan tindakan yang perlu dilakukan untuk mengetahui bahwa para peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan kerja benar-benar mendapatkan dan memahami teori yang diberikan instruktur serta praktik yang dilakukan. Setelah proses kegiatan pelatihan kerja berakhir sesuai dengan waktu yang ditentukan maka ilmu yang telah didapatkan dapat diterapkan di dunia kerja. Kinerja UPT BLK Kabupaten Magelang dalam melaksanakan pelatihan belum dapat maksimal karena kurangnya pengawasan, tumpang tindihnya jabatan maupun kemampuan dari pengurus dan sarana prasarana yang masih kurang memadai.

Setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi atau lembaga pasti melakukan kegiatan evaluasi untuk menilai hasil dari pencapaian kegiatan yang telah dilakukan sekaligus untuk dapat memperbaiki kesalahan agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Menurut Kaswan (2011,p.215) evaluasi pelatihan merupakan “pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penialain yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi”.

Namun kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang tidak dilakukan kegiatan evaluasi. Hanya 2 (dua) bidang pelatihan yang melakukan kegiatan evaluasi. UPT BLK juga tidak melakukan evaluasi keseluruhan tentang

kegiatan pelatihan yang dilakukan. Kegiatan evaluasi diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan dari pelatihan dan untuk mengukur kualitas kinerja dari UPT BLK Kabupaten Magelang dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Kegiatan evaluasi dapat dilakukan dengan menilai reaksi atau tanggapan dari peserta maupun masyarakat Kabupaten Magelang, pembelajaran, sikap, dan hasil dari pelatihan.

Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan generasi mendatang dan mengetahui materi yang disampaikan pada saat pelatihan telah sesuai atau belum dengan dunia kerja saat ini. Evaluasi pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui kegiatan pelatihan telah mencapai tujuan dan memperbaiki kegiatan guna pelatihan selanjutnya di UPT BLK Kabupaten Magelang. Namun kegiatan evaluasi baru sebatas kegiatan pembelajaran dan sikap, tidak sampai ke reaksi/tanggapan maupun hasil setelah pelatihan, sedangkan hasil yang diharapkan oleh pihak UPT BLK Kabupaten Magelang yaitu peserta mendapatkan pekerjaan dan memanfaatkan materi atau praktik yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang diteliti yaitu, seberapa besar kinerja UPT BLK tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT BLK tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) BLK (Balai Latihan Kerja) dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan di Kabupaten Magelang”

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Januari 2018 di BLK Kabupaten Magelang. Penelitian ditentukan secara purposif untuk mendapatkan orang-orang yang memiliki kompetensi sebagai sumber data sesuai dengan tujuan penelitian. Subyek penelitian ini yaitu alumni peserta pelatihan

bidang administrasi perkantoran tahun 2017 untuk anggaran APBD yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Jenis angket yang digunakan yaitu angket tertutup dengan menggunakan skala *likert*, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan dalam angket. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data berupa arsip-arsip surat keterangan atau arsip lainnya yang mendukung untuk mendapatkan data penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan di BLK.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 32 alumni UPT BLK jurusan OK (Operator Komputer) Kabupaten Magelang periode 2016. Hasil uji validitas diperoleh butir pernyataan yang valid pada indikator produktivitas sebanyak 6 dari 7, indikator pelayanan sebanyak 6 dari 7, indikator responsivitas sebanyak 8 dari 10, indikator tanggungjawab sebanyak 7 dari 10, dan indikator akuntabilitas sebanyak 11 dari 11. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan data yang valid bahwa instrument variabel kinerja memiliki hasil kuat sebesar 0,920. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu deskriptif data penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Produktivitas

Data produktivitas diperoleh dari angket yang terdiri dari 6 butir pernyataan dengan 5 alternatif jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket indikator produktivitas menunjukkan perolehan angka penafsiran (M) sebesar 3,05 dengan persentase sebesar 61,08%. Tabel 1. berikut menggambarkan indikator produktivitas:

Tabel 1. Penilaian Indikator Produktivitas Kinerja UPT BLK

No	Pernyataan	M	%	Kriteria
1	Pengondisian pelatihan	3,45	69	Baik
2	Peluang jenjang karir	2,39	47,7	Tidak Baik
3	Peningkatan kualitas tenaga kerja	3,32	66,5	Cukup
4	Keterampilan dan pengetahuan	3	60	Cukup
5	Kecocokan materi dengan tujuan	4,19	83,9	Baik

6	Pemahaman materi	1,97	39,4	Tidak Baik
Jumlah		18,32	366,5	Cukup
Rata-rata		3,05	61,1	

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 18,32 dengan hasil rata-rata M sebesar 3,05 sehingga hasil tingkat persentasenya sebesar 61,08% termasuk dalam kriteria cukup.

Pelayanan

Data pelayanan diperoleh dari angket yang terdiri dari 6 butir pernyataan dengan 5 alternatif jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang telah diperoleh dari angket indikator pelayanan menunjukkan perolehan angka penafsiran (M) sebesar 2,56 dengan persentase sebesar 51,29%. Tabel 2. berikut menggambarkan indikator pelayanan:

Tabel 2. Penilaian Indikator Pelayanan Kinerja UPT BLK

No	Pernyataan	M	%	Kriteria
1	Pelaksana UPT BLK selalu siap memberikan pelayanan	3,81	76,1	Baik
2	Pengurus UPT BLK Murah senyum dan menyapa kepada peserta	2,97	59,4	Cukup
3	Instruktur bersikap ramah	2,97	59,4	Cukup
4	Pemahaman materi	1,9	38,1	Cukup
5	Pelayanan yang diberikan instruktur	1,9	38,1	Tidak Baik
6	Metode yang digunakan instruktur sesuai dengan materi	1,84	36,8	Tidak Baik
Jumlah		15,39	307,7	Tidak Baik
Rata-rata		2,56	51,3	

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 15,39 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,56 sehingga hasil tingkat persentasenya sebesar 51,3% termasuk dalam kriteria tidak baik.

Responsivitas

Data responsivitas diperoleh dari angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan alternatif 5 jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket untuk indikator responsivitas menunjukkan perolehan angka penafsiran (M) sebesar 2,09 dengan persentase sebesar 41,8%. Tabel 3. berikut menggambarkan indikator responsivitas:

Tabel 3. Penilaian Tingkat Responsivitas Kinerja UPT BLK

No	Pernyataan	M	%	Kriteria
1	Informasi yang diberikan UPT BLK dapat dipahami oleh masyarakat	1,71	34,2	Sangat Tidak Baik
2	Kelas yang ada sangat memadai	1,35	27,1	Sangat Tidak Baik
3	Pelatihan dibutuhkan calon tenaga kerja untuk memenuhi perkembangan zaman	4,13	82,6	Baik
4	Antusias dari peserta	1,90	38,1	Tidak Baik
5	Instruktur mampu menarik perhatian peserta	1,90	38,1	Tidak Baik
6	Metode yang digunakan UPT BLK	2,39	47,7	Tidak Baik
7	Metode yang digunakan instruktur UPT BLK membantu penyampaian materi	1,61	32,3	Sangat Tidak Baik
8	Metode yang digunakan UPT BLK sederhana	1,71	34,2	Sangat Tidak Baik
Jumlah		16,7	334,3	Tidak Baik
Rata-rata		2,09	41,8	

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 16,7 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,09 sehingga hasil tingkat persentasenya sebesar 41,8% termasuk dalam kriteria tidak baik.

Responsibilitas

Data responsibilitas diperoleh dari angket yang terdiri dari 7 butir pernyataan dengan alternatif 5 jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket untuk indikator responsibilitas menunjukkan perolehan angka penafsiran (M) sebesar 2,69 dengan persentase sebesar 53,7%. tabel 4. berikut menggambarkan indikator responsibilitas:

Tabel 4. Penilaian Tingkat Responsibilitas Kinerja UPT BLK

No	Pernyataan	M	%	Kriteria
1	Persyarata kegiatan yang sangat mudah	4,45	89	Sangat Baik
2	Pelaksana UPT BLK dengan mudah ditemui	2,45	49	Tidak Baik
3	Media dan alat peraga telah memadai	1,39	27,7	Sangat Tidak Baik
4	Alat-alat yang tersedia masih dapat dipergunakan dengan baik	2,94	58,7	Sangat Tidak Baik
5	Bahan Pendukung telah tersedia	4,16	83,2	Cukup
6	Suasana ruang praktik	1,35	27,1	Baik
7	Menjawab setiap keluhan	2,06	41,3	Sangat Tidak Baik
Jumlah		18,8	376,1	Cukup
Rata-rata		2,69	53,7	

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 18,8 dengan hasil rata-rata M sebesar 2,69 sehingga tingkat persentasenya sebesar 53,7% termasuk dalam kriteria cukup.

Akuntabilitas

Data akuntabilitas diperoleh dari angket yang terdiri dari 11 butir pernyataan dengan alternatif 5 jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket untuk indikator akuntabilitas menunjukkan perolehan angka penafsiran (M) sebesar 1,77 dengan persentase sebesar 35,3%. Tabel 5. berikut menggambarkan indikator akuntabilitas:

Tabel 5. Penilaian Tingkat Tanggung Jawab Kinerja UPT BLK

No	Pernyataan	M	%	Kriteria
1	Informasi pendataan alumni	2,03	40,6	Tidak Baik
2	Memberikan informasi kepada UPT BLK mengenai hasil pasca pelatihan	1,03	20,6	Sangat Tidak Baik
3	Memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti	1,29	25,8	Sangat Tidak Baik
4	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas	2,06	41,3	Tidak Baik
5	Pelatihan akan meningkatkan perkembangan pribadi	3,10	61,9	Cukup
6	Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan	1,45	29	Sangat Tidak Baik
7	Menerapkan materi yang telah diajarkan	1,42	28,4	Sangat Tidak Baik
8	Memiliki pengembangan karir	3,06	61,3	Cukup
9	Pelatihan mampu meningkatkan kinerja kerja	1,45	29	Sangat Tidak Baik
10	Penerapan materi di dunia kerja	1,23	24,5	Sangat Tidak Baik
11	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	1,29	25,8	Sangat Tidak Baik
Jumlah		19,41	388,2	Sangat Tidak Baik
Rata-rata		1,77	35,3	

Berdasarkan tabel 5. tingkat akuntabilitas kinerja UPT BLK yang diketahui bahwa jumlah M yang dicapai 19,41 dengan hasil rata-rata M sebesar 1,77 sehingga tingkat persentasenya sebesar 35,3% termasuk dalam kriteria cukup.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Produktivitas

Hasil dari indikator produktivitas menurut 31 responden tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran di UPT BLK Kabupaten Magelang sebesar 61,1% dan termasuk dalam kategori cukup. Termasuk dalam kategori cukup, karena mampu mengkondisikan bahwa pelatihan tersebut sangat penting dan materi yang diberikan telah sesuai dengan tujuan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang. Namun instruktur belum dapat menyampaikan materi secara mendalam sehingga hanya sedikit peserta yang mampu memahami isi materi pelatihan.

b. Pelayanan

Hasil dari Indikator pelayanan menurut 31 responden tentang kegiatan pelayanan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di UPT BLK Kabupaten Magelang memiliki hasil presentasi sebesar 51,29% termasuk dalam kategori tidak baik. Termasuk dalam kategori tidak baik karena sebagian besar peserta belajar secara mandiri dan kurangnya penjelasan yang diberikan oleh instruktur. Selain itu metode yang diberikan oleh instruktur kurang menarik bagi peserta pelatihan.

c. Responsivitas

Hasil dari indikator responsivitas menurut 31 responden yaitu memiliki persentase sebesar 41,77% termasuk dalam kategori tidak baik. Responsivitas termasuk dalam kategori tidak baik karena, informasi mengenai adanya kegiatan pelatihan yang diadakan oleh BLK tidak merata sampai ke seluruh masyarakat Kabupaten Magelang, sedangkan setiap tahunnya kebutuhan pelatihan untuk tenaga kerja harus dipenuhi.

Namun peserta yang mendaftar sebagian besar berasal dari wilayah Kecamatan Tempuran dan sekitarnya seperti Kecamatan

Salaman dan Kecamatan Mertoyudan, karena tidak tersedianya akses situs web untuk menginformasikan adanya pendaftaran kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Magelang.

Kegiatan pelaksanaan pelatihan instruktur kurang mampu menarik perhatian peserta sehingga dalam kegiatan tatap muka sebagian peserta kurang antusias saat instruktur menjelaskan di depan. Metode yang menarik dapat membantu penyampaian materi yang diberikan.

d. Responsibilitas

Hasil dari indikator responsibilitas dari 31 responden memiliki hasil persentase sebesar 53,73% termasuk dalam kategori cukup. Responsibilitas termasuk dalam kategori cukup karena persyaratan untuk mendaftar pelatihan sangat mudah, bahan pendukung seperti modul telah disediakan oleh pihak UPT BLK dalam membantu kegiatan pembelajaran pelatihan.

Namun media dan alat yang digunakan untuk pelatihan masih kurang seperti peralatan kantor. Peralatan kantor yang tidak dipergunakan yaitu *filing cabinet* (tempat menyimpan dokumen), selain tidak dipergunakan ada peralatan kantor yang tidak tersedia seperti mesin komputer hanya tersedia 8 dari 16 komputer yang dibutuhkan, penghancur kertas, guide/lembar kertas karton yang digunakan sebagai penunjuk atau sekat pemisah dalam penyimpanan arsip, ataupun label.

Kondisi ruang pelatihan juga berpengaruh terhadap motivasi peserta, seperti suasana ruang pelatihan. Suasana ruang pelatihan yang tersedia kurang mencerminkan tentang simulasi proses kegiatan pelatihan bidang administrasi perkantoran. Suasana yang sesuai dengan kegiatan proses administrasi mampu mencerminkan kegiatan pelatihan sehingga akan timbul rasa nyaman, motivasi semangat, dan pandangan peserta.

e. Tanggung Jawab (Akuntabilitas)

Hasil dari indikator tanggung jawab atau akuntabilitas yaitu dari 31 responden penelitian ini memiliki persentase sebesar 35,31% termasuk dalam kategori sangat tidak baik. Tanggung Jawab termasuk dalam

kategori sangat tidak baik karena pihak UPT BLK tidak menyalurkan dan memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, sehingga hampir semua responden tidak bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuni.

Pegawai UPT BLK Kabupaten Magelang kurang dapat memberikan contoh atau gambaran mengenai alumni peserta pelatihan yang telah berhasil atau memiliki jenjang karir yang lebih tinggi setelah lulus dari pelatihan, sehingga peserta pelatihan kurang mempunyai pandangan karir atau memiliki pandangan kreatif untuk memanfaatkan ilmu dari hasil pelatihan yang telah dilakukan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hasil kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang untuk bidang administrasi perkantoran masih kurang baik. Hasil tidak baik dapat diketahui dari tanggapan atau jawaban responden yang telah diberikan. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang untuk bidang administrasi perkantoran sebesar 48,64%, serta dari hasil keseluruhan nilai M sebesar 2,43 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hasil persentase dan M mengenai Kinerja UPT BLK diukur melalui lima indikator yang terdiri dari: produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas (proses), tanggung jawab (kecocokan dengan administrasi), dan akuntabilitas (tanggung jawab).

Saran

1. Produktivitas

Perlu diberikan informasi kepada peserta mengenai jenjang karir yang sesuai dengan bidang pelatihan dan memberikan contoh yang sesuai dengan dunia kerja saat ini.

2. Pelayanan

Melakukan pendekatan secara umum mengenai dunia kerja, instruktur memberikan metode yang mampu menarik peserta untuk lebih aktif selama kegiatan pelatihan misalnya dengan memberikan

contoh bahan yang berbeda dengan yang ada di modul pelatihan.

3. Responsivitas

- Melakukan pemberitahuan lewat media sosial yang sering digunakan oleh masyarakat
- Perlunya pembentukan tempat yang disesuaikan dengan dunia kerja, sehingga peserta memiliki gambaran yang jelas mengenai dunia kerja bidang administrasi atau bidang pelatihan.
- Mampu memanfaatkan segala fasilitas yang tersedia di kelas untuk mempermudah peserta memahami tentang kegiatan dari pelatihan yang dilakukan

4. Tanggung Jawab

- Pengurus UPT BLK hendaknya siap jika ada masyarakat ada yang hendak mendaftar atau ingin bertanya.
- UPT BLK Kabupaten Magelang melakukan kerja sama dengan Disperinaker Kabupaten Magelang, karena BLK merupakan unit pelaksana teknis dibawah naungan dari Disperinaker untuk melengkapi kekurangan sarana dan prasarana di UPT BLK Kabupaten Magelang.
- Diperlukannya pembentukan desain tempat atau ruangan yang sesuai dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan.
- Pengurus UPT BLK siap dan terbuka mengenai kegiatan pelatihan yang dilakukan misalnya jika ada peserta atau masyarakat yang ingin menyampaikan keluhan atau hanya sekedar bertanya pengurus UPT BLK dapat menjawab setiap pertanyaan dan menerima keluhan yang diberikan kepadanya.

5. Tanggung Jawab

Melakukan kerjasama dengan Disperinaker Kabupaten Kabupaten Magelang untuk membeikan informasi lowongan pekerjaan maupun penyaluran alumni agar peserta lulusan pelatihan dapat bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

Daftar Pustaka

- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hani Handoko. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE-Yogyakarta.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Profil Singkat

Aminatun Zakiyah P, lahir pada tanggal 22 November 1994 di Magelang, Jawa Tengah, merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran 2013.

Drs. Joko Kumoro, M.Si., lahir pada tanggal 26 Juni 1960. Jenjang pendidikan S1 di Universitas Negeri Yogyakarta yang lulus pada tahun 1984 dan S2 di Universitas Indonesia lulus pada tahun 1997.