

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM UPTD BALAI LATIHAN KERJA  
DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN SOSIAL  
KABUPATEN BLORA**

Oleh :

Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari

**Departemen 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://fisip.undip.ac.id/> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

**ABSTRACT**

*Training Center is a government agencies that is implementing vocational training programs, trial training program, competency test and empowerment training institution in the field of industry. The training that held is Competency Based Training by opening some areas of competencies that required in the field of industry. The effectiveness of the training program is on resources allocation activity are appropriately targeted and programmed by the government as a public servant as a form of investment that is in the form of skilled labor, competitive labor and competent labor by upgrading their capability programmatically through training agencies or Hall. The indicator to rate effectiveness of training program according to Gomes (2003), which is based on the reaction, learning progress, behavior change, results, and cost effectiveness. This research is done by descriptive analysis method with quantitative approach. To analyse the data is using frequency distribution with mean, median, and mode and also including a chart.*

*The conclusion of this research, level of the effectiveness of training programs in UPTD Training Center Department of Manpower, Transmigration and Social of Blora regency overall based on the analysis and data processing has been quite effective. However, there some aspects that are considered low and need improvement in the level of satisfaction will be training on aspects of participants reaction. To improve the effectiveness of the training program, its necessary to improve the quality of service at the center, and the placement of labor due to the amount of placement of labor after training is still low, and then the cooperation with the stakeholders is still limited.*

*Keywords: Training Center Department, Training, Training Program Effectiveness*

# **Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik yang baik guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat, pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik di lingkup daerah diberikan wewenang otonomi. Kewenangan otonomi memiliki pengertian yakni wewenang mengatur serta mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat daerahnya sendiri (daerah otonom). Hal ini sesuai dengan asas otonomi daerah seperti yang tertuang pada UU No. 23 tahun 2014.

Pemerintah daerah memiliki klasifikasi urusan pemerintahan yang diantaranya adalah urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang didalamnya juga meliputi urusan mengenai tenaga kerja.

Berdasarkan isu strategis yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Blora tahun 2010-2015 masih terdapat permasalahan di bidang ketenagakerjaan diantaranya yakni masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat ketrampilan tenaga kerja yang minim dan pendidikan tenaga kerja

yang masih rendah, rata-rata SMA kebawah. Kemudian masalah rendahnya peluang kesempatan kerja dengan tidak sebandingnya jumlah angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Pemerintah Daerah Kabupaten Blora membentuk Balai Latihan Kerja (BLK) berdasarkan Perda No. 13 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah. BLK Kabupaten Blora merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Blora Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos). Usaha dalam mewujudkan peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerja ini dilakukan dengan pemberian ketrampilan bagi pencari kerja, yakni tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya, dan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi.

Di dalam UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Blora terdapat berbagai macam jenis pelatihan yang diberikan antara lain yakni, teknik pelatihan Menjahit, Bordir, Teknisi HP, Otomotif Motor, Otomotif Mobil, dan Teknik Pengelasan. Pelatihan dilaksanakan selama 30 hari kerja yakni senin-jum'at sehingga untuk estimasi waktu per satu angkatan pelatihan yakni kurang lebih satu setengah bulan.

Konsep MTU atau *mobile training unit* digunakan sebagai langkah antisipatif bagi masyarakat yang bermukim di daerah yang jauh dengan kabupaten sehingga dapat tetap mengikuti pelatihan misalnya di Kantor Kecamatan atau balai desa tergantung permintaan dari pihak kecamatan setempat. Kemudian dari segi instruktur pelatihan menurut Kepala UPTD BLK masih kurang. Untuk pengadaan instruktur dari PNS/ASN sendiri juga masih dalam rencana. Kemudian program pelatihan dalam UPTD BLK Kabupaten Blora ini perlu dikaji secara mendalam untuk mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran yang diharapkan sebelumnya.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora".

## **B. TUJUAN**

Tujuan penelitian mengenai Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora adalah :

1. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah efektivitas pelaksanaan program pelatihan terhadap tenaga kerja yang

dilakukan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Blora.

## **C. TINJAUAN PUSTAKA**

### **C.1 PENGERTIAN EFEKTIVITAS**

Efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, pengaruh atau akibat, bisa diartikan sebagai kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan.

Miller (dalam Tangkilisan 2005:138) mengemukakan bahwa :

*"effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments. "*

(efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.)

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2001:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

## C.2 PELATIHAN

Dalam pandangan manajemen modern saat ini manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, akan tetapi sudah lebih dari itu yakni bahwa manusia sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau biasa disebut *human capital*. Investasi pada sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi (Sonny Sumarsono, 2009:92). Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2012:208).

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197).

Untuk memperjelas pemahaman tentang konsep pelatihan berikut merupakan beberapa konsep pelatihan dari para ahli: pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora

dalam Sinambela, 2012:209). Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:2), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Untuk melengkapi berbagai konsep di atas, dikemukakan tiga konsep yang dikemukakan pakar manajemen dalam skop internasional berikut. Pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby, 272). Selanjutnya, Louis E. Boone, David L. Kurtz (dalam Sinambela 2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu dalam kepustakaan lain pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Mondy, Robert M. Noe, 2005:202).

### C.3 INDIKATOR EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN

Menurut Gomes (2003) terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut :

- a. Reaksi (*reactions*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara). Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti : (a) untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program; (b) untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan; (c) untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap reseptif untuk mengikuti program pelatihan.

Para peserta juga bisa dimintai pendapatnya setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan guna mengetahui dampak pelatihan terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka.

- b. Proses belajar (*learning*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan menggunakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi.
- c. Perubahan perilaku (*behaviour*), berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
- d. Hasil (*organizational results*), merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.
- e. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*), untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

### D. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sistem *cluster sampling* (area sampling) dikarenakan populasi dalam penelitian ini merupakan daerah kabupaten maka diambil

sampel dari 3 kecamatan dan dari masing-masing kecamatan diambil 10 orang responden yang merupakan peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Blora. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, interview, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka,

## PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Penelitian Tingkat Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD BLK Kabupaten Blora

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Persepsi Peserta terhadap Keseluruhan Indikator**

Indikator	Kategori	(n)	(%)
Reaksi	Tinggi	9	30 %
	Rendah	21	70 %
Proses Belajar	Tinggi	17	57 %
	Rendah	13	43 %
Perubahan Perilaku	Tinggi	18	60 %
	Rendah	12	40 %
Hasil	Tinggi	18	60 %
	Rendah	12	40 %

##### a. Reaksi

Reaksi yaitu reaksi peserta pelatihan secara langsung terhadap kondisi riil dari program pelatihan yang mereka ikuti. Berdasarkan hasil penelitian tingkat reaksi peserta berdasarkan ketiga butir pertanyaan

yang diajukan peneliti untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap aspek materi, instruktur dan teknologi dalam program pelatihan menunjukkan hasil yang masih rendah. Kemudian dari keseluruhan aspek reaksi juga masih menunjukkan kategori yang rendah yakni 70 % atau 21 orang peserta pelatihan menilai demikian.

##### b. Proses Belajar

Proses Belajar yaitu ukuran seberapa besar peserta dapat menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Penilaian indikator proses belajar didasarkan pada kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan yang disampaikan oleh instruktur, kesesuaian kompetensi instruktur dengan materi pelatihan yang diampu dalam proses pelatihan, metode penyampaian materi oleh instruktur dalam pelatihan dan kesesuaian dan pemenuhan jadwal pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian tingkat pembelajaran dalam proses pelatihan sudah termasuk dalam kategori yang cukup tinggi namun masih dalam batas prosentase 57 % atau 17 orang peserta pelatihan dari keseluruhan peserta pelatihan.

c. Perubahan Perilaku

Perubahan Perilaku yaitu berupa dampak dari perilaku seperti adanya perubahan sikap dari sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Perubahan perilaku sangat berkaitan dengan proses belajar, karena merupakan hasil dari proses belajar. Penilaian mengenai perubahan perilaku didasarkan pada perubahan pada tiga aspek, yakni pengetahuan, sikap dan perilaku. Berdasarkan hasil rekapitulasi persepsi peserta pelatihan dari aspek perubahan perilaku menunjukkan hasil termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 60 % atau 18 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.

d. Hasil

Hasil yaitu ukuran efektivitas dengan melihat pencapaian tujuan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output, serta penurunan pemborosan sumber daya. Hasil yang dimaksudkan di sini adalah output pelatihan yang berupa tingkat kelulusan peserta serta penerbitan peserta pelatihan yang dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pelatihan oleh *assesor*. Hasil sangat penting dalam keberhasilan suatu program pelatihan, berdasarkan tujuan dari program pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja berdasarkan visi adalah

menyediakan tenaga kerja yang kompeten produktif dan profesional. Dalam suatu instansi atau perusahaan dibutuhkan karyawan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing bidang sehingga ada tanggungjawab. Hasil penelitian menunjukkan pemanfaatan output termasuk dalam kategori yang cukup tinggi dengan prosentase 60 % atau 18 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan kerja dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik dengan prosentase nilai positif dari setiap indikator yang menunjukan hasil lebih tinggi dari pada nilai negatif. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan media SPSS Data 17 diperoleh hasil yang positif dengan kategori tingkat efektivitas program pelatihan tinggi sebesar 63.7 % atau 19 orang peserta pelatihan dari total 30 orang peserta pelatihan.

## REKOMENDASI

Dari segi kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan secara keseluruhan diperlukan adanya pembenahan dari segi materi dengan pengadaan evaluasi terhadap materi pelatihan setiap akhir periode pelatihan. Kemudian dari segi instruktur perlu adanya evaluasi juga terhadap penampilan, gaya bicara, sikap, dan aspek lainnya sebagai pendukung tingkat kepuasan peserta pelatihan. Untuk segi teknologi yang digunakan diperlukan pembaruan atau *update* informasi serta peralatan penunjang seperti penggunaan layar OHP sebagai media penyampaian, peralatan praktik terbaru agar peserta dapat mengikuti perkembangan peralatan sehingga tidak

terjadi kesenjangan karena tidak adanya pembaharuan alat praktik.

Untuk bidang kerjasama dengan stakeholder pihak BLK memberikan tanggapan bahwa hal ini diluar kewenangan mereka karena sudah terdapat UPTD Penta atau Penempatan Tenaga Kerja yang lebih memiliki wewenang dalam penyaluran tenaga kerja. Hal ini yang mustinya perlu diantisipasi dengan sejumlah tindakan, diperlukan suatu kerjasama yang baik antara instansi satu dengan instansi lain untuk bersama-sama dalam memperbaiki tenaga kerja daerah yang lebih baik. Kedepannya diperlukan perluasan kerjasama dengan pihak perusahaan agar penyaluran tenaga kerja dapat berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqmala, Diana. (2007). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan penjualan dan kompetensi relasional untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- PERMENAKERTRANS No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi