



## Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang

**Iwan Henri Kusnadi<sup>1</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[iwanherni01@gmail.com](mailto:iwanherni01@gmail.com)

**Luki Natika<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[lukinatika85@gmail.com](mailto:lukinatika85@gmail.com)

**Faqihudin Firdaus<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[Faqihhoed@gmail.com](mailto:Faqihhoed@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih banyaknya masyarakat angkatan kerja di Kabupaten Subang yang menjadi pengangguran. Tuntutan dunia kerja akan tenaga terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja non formal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Subang berperan penting dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja. Seiring dengan era otonomi daerah, Kabupaten Subang mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yang berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mendeskripsikan secara lengkap pelaksanaan pelatihan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang dan Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan beserta faktor pendukung dan penghambatnya.

**Kata kunci: Efektivitas, Pelatihan, Subang**

### **Abstract**

*This research is motivated by the fact that there are still many people in the workforce in Subang Regency who have become a movement. The demands of the world of work to be skilled at encouraging job seekers to take part in non-formal education and work to increase their skills and expertise. In this case, the Subang Regency government plays an important role in providing job training institutions. Along with the era of regional autonomy, Subang Regency established a Technical Implementation Unit for the Office of Job Training Center (UPTD BLK) which is under the supervision of the Manpower and Transmigration Office of Subang Regency. The main purpose of this study is to describe in full the implementation of the training in the Technical Implementation Unit of the Subang Regency Job Training Center and in addition, this study also aims to determine the extent to which the effectiveness of the training is accompanied by supporting and inhibiting factors.*

**Keywords: Effectiveness, Training, Subang**



## Pendahuluan

Pelatihan terhadap sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan potensi diri sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lapangan kerja, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lainnya semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut. Maka dari itu, pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapatkan serta melahirkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan kompetensinya. Selain itu pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih optimal serta berkualitas.

Persoalan yang terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya mendapatkan keahlian dan ketrampilan tertentu dari pendidikan formal yang mereka tempuh. Lalu permasalahan lainnya yaitu banyak yang ingin melanjutkan sekolah akan tetapi mereka terbentur dengan masalah finansial, dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Sehingga pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan dunia kerja. Hal ini dikarenakan karena kurangnya pendidikan dan ketrampilan serta keahlian yang dimilikinya. Sehingga mereka tersisihkan oleh sebagian orang yang mempunyai keunggulan dari segi pendidikan, ketrampilan serta keahlian. Maka dari itu, usaha dalam menyiapkan tenaga kerja terampil dan ahli dapat dilakukan melalui program pelatihan kerja yang tepat dan terarah bagi mereka yang mempunyai keterbatasan untuk mendapatkan ilmu dari dunia pendidikan formal.

Pendidikan non formal sangat dibutuhkan sekaligus memberikan manfaat dalam upaya mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu peran Pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan kecakapan/keterampilan atau yang disebut dengan pendidikan kecakapan hidup. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan dunia kerja. Orientasi program pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah.

Terlihat bahwa sistem pelatihan kerja ini sangat relevan didalam memberikan kontribusi terhadap para tenaga kerja juga sebagai sarana pengembangan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar pula kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Berlandaskan penjelasan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 9 yang menjelaskan bahwa "Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan".



Pelatihan kerja ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, Program latihan kerja ini juga perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja, maupun untuk mengatasi dampak dari krisis ekonomi dalam upaya mengurangi banyaknya pengangguran. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan pada sektor-sektor lapangan kerja yang memang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruaan yang diikuti akan terarah dan membantu menjamin angkatan kerja mendapatkan pekerjaan.

Pelatihan yang diberikan kepada siswa akan menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan selalu membutuhkan dan menginginkan tenaga-tenaga atau sumber daya manusia yang sudah siap bekerja serta berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan tersebut, adapun perusahaan yang dapat meminta siswa hasil dari pelatihan untuk mereka pekerjaan adalah perusahaan yang sudah melakukan kerjasama dengan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang. Permintaan tenaga kerja yang sudah terlatih dapat melalui cara *Request* sesuai kebutuhan mulai dari jenis kelamin, jumlah dan program pelatihan, setelah itu baru ditindaklanjuti oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja Kab. Subang untuk mempersiapkan siswa terlatih tersebut.

Kondisi di Kabupaten Subang sendiri yaitu mempunyai permasalahan pengangguran yang cukup fantastis, yaitu sebanyak 78.183 orang atau 20,4% dari jumlah penduduk Kabupaten Subang. Angka ini yang cukup fantastis karena di atas angka rata-rata jumlah pengangguran di Jawa Barat yang hanya 7,7%. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Subang ini membuat pemerintah terus melakukan berbagai upaya untuk menekan angka pengangguran yang ada. (BPS Kab. Subang Tahun 2021).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Subang Tahun 2020 sebanyak 711,978 orang, didominasi oleh mereka dengan latar belakang tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) ke Atas sebanyak 217,052 orang. Kemudian diikuti oleh pengangguran dengan latar belakang Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebanyak 153,533 orang. Sekolah Dasar (SD) ke Bawah sebanyak 341,393 orang. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.  
Jumlah Angka Pengangguran Kabupaten Subang  
Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Tahun 2020

Tingkat Pendidikan Yg Ditamatkan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Total
(1)	(2)	(3)	(4)
SD ke Bawah	233	109	341
SLTP	110	43	154
SLTA ke Atas	148	69	217
Jumlah	491	221	712

Sumber : Hasil Sakernas BPS Kabupaten Subang Hasil Olahan Peneliti



Melihat fenomena diatas, maka masalah pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja terdidik merupakan salah satu contoh dari masalah yang perlu diselesaikan secara terpadu dan bersinergi baik di pusat, provinsi, ataupun di daerah kabupaten/kota. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pelayanan program pelatihan kerja keterampilan kerja yang dapat membekali masyarakat dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan oleh penyedia lapangan kerja.

Tuntutan dari dunia kerja terhadap tenaga kerja yang terampil serta berkompeten dibidangnya mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja non formal tujuannya untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja ini diharapkan nantinya akan menjadikan tenaga kerja yang siap pakai.

Upaya pengembangan tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Maka dari itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga harus menetapkan berbagai kebijakan yang baik di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Mengacu pada permasalahan diatas. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang melakukan upaya dalam mengurangi masalah pengangguran di Kabupaten Subang salah satunya yaitu dengan mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) untuk memberikan pelatihan ketenagakerjaan dan kewirausahaan bagi masyarakat.

Program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati No. 17 Tahun 2018, tanggal 29 Januari 2018 yang sebelumnya merupakan UPTD Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah (LLK UKM) berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Subang No. 14 tahun 2001 tentang Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kabupaten Subang. Seiring dengan pelaksana Undang-undang No. 22 tahun 1999, tentang Otonomi Daerah, mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan yang ditandai dengan perubahan orientasi dari pola sentralistik menjadi desentralistik, dimana kedudukan lembaga latihan kerja yang semula berada dibawah tanggung jawab Departemen Tenaga Kerja Pusat beralih menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Perda No. 14 tahun 2001) tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Latihan Kerja Unit Kegiatan Masyarakat (LK-UKM) dan Keputusan Bupati Subang No. 51 tentang Tugas Pokok dan Fungsi UPTD-LK UKM Subang, kemudian ditetapkan kembali dengan Keputusan Bupati No. : 14G/32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi UPTD LLK UKM Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, dan mengalami perubahan berdasarkan Peraturan Bupati Subang No. 17 Tahun 2018 Tanggal 29 Januari 2018 menjadi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Subang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi untuk membina, mengendalikan dan melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan lapangan dunia kerja dan



memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. UPTD BLK Kabupaten Subang bertugas melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri, UPTD BLK Subang menjadi salah satu solusi angkatan kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja yang nantinya akan menjadi bekal bagi mereka untuk bekerja. UPTD BLK Kabupaten Subang sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal keahlian dan ketrampilan yang tepat guna dan tepat sasaran serta berkualitas dan produktif, dengan harapan agar peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan tersebut dapat langsung bekerja, baik di swasta atau mendirikan usaha mandiri. Orientasi dari UPTD BLK Kabupaten Subang itu sendiri adalah bagaimana menghasilkan output berupa tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten dan produktif dalam persaingan pasar kerja. Dengan melihat kondisi lingkungan sosial dan ekonomi yang berkembang di Subang, adapun sistem dan metode penyelenggaraan pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Subang meliputi :

Tabel 2  
Data Program Kompetensi Keahlian  
UPTD BLK Kabupaten Subang tahun 2021

NO	KEJURUAN	PROGRAM PELATIHAN
1.	Teknik Manufaktur	Operator Frais Operator Mesin Bubut Operator Permesinan
2.	Teknik Elektronika	Audio Video Teknisi Telepon Seluler
3.	Teknik Otomotif	Mekanik Junior Mobil Mekanik Junior Sepeda Motor
4.	TIK	Operator Basic Office
5.	Teknik Listrik	Teknisi Saluran Listrik
6.	Refrigeration	Teknisi AC
7.	Teknik Las	Juru Las SMAW 3G Juru Las FCAW 3G Juru Las Karbit Pipe Fitter
8.	Garment Apparel	Menjahit Pakaian Dasar Operator Garment Pembuat Baju Kerja Wanita
9.	Processing	Pengolahan Hasil Pertanian Pengolahan Hasil Peternakan Pengolahan Hasil Perikanan

Sumber : Badan Latihan Kerja Kab. Subang



Bidang kompetensi yang diberikan serta diajarkan dalam pelatihan tersebut maka diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berkualifikasi serta mandiri untuk mampu bersaing di dunia kerja. Karena faktor utama yang mengakibatkan angka pengangguran sulit ditekan selain karena jumlah lowongan kerja yang terbatas juga karna keterampilan dan kemampuan yang minim yang mereka miliki. Maka, diharapkan program pelatihan kerja yang dilaksanakan di UPTD BLK Kabupaten Subang ini dapat berjalan efektif dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Subang.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi, baik kegiatan maupun program. Dapat dikatakan efektif yaitu apabila suatu tujuan ataupun sasaran yang telah ditentukan sebelumnya tercapainya. Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan dan dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah digunakan. Peranan efektivitas organisasi biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Keberhasilan diukur dalam bentuk pencapaian sasaran organisasi. Lalu Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses penetapan sasaran organisasi dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien baik dalam bentuk penggunaan tenaga manusia, bahan, dan sumber daya modal. Selama pelaksanaan pelatihan di Tahun Anggaran 2020, UPTD BLK Kabupaten Subang melaksanakan pelatihan kerja sebanyak 480 peserta yang terbagi dalam beberapa kompetensi kejuruan. Dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3  
Realisasi Penyebaran Peserta Pelatihan di UPTD BLK  
Kabupaten Subang

NO	KOMPETENSI KEJURUAN	JUMLAH PESERTA	PENYERAPAN INDUSTRI	PERSENTASE
1	Teknik Elektronika	32	16	30%
2	Teknik Listrik	48	27	56%
3	Teknik Manufaktur	32	24	75%
4	Teknik Otomotif	32	18	56%
5	Teknik Las	64	56	88%
6	Garment Apparel	112	84	75%
7	Processing	96	76	79%
8	Refrigeration	32	17	57%
9	TIK	32	19	59%
	JUMLAH	480	339	71%

Sumber : Badan Latihan Kerja Kab. Subang

Dari jumlah 480 peserta yang mengikuti program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang hanya tercatat sebanyak 339 peserta atau 71% yang mendapatkan kerja atau terserap di dunia kerja. Meskipun demikian dari hasil peninjauan sementara



yang dilakukan oleh peneliti dan hasil pemaparan dari beberapa responden yang sempat diwawancarai dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di Unit Pelaksana Tugas Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Subang ini masih ditemukan berbagai masalah yang menyebabkan program ini dirasa belum dapat sepenuhnya efektif.

Hasil peninjauan awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan berbagai masalah yaitu diantaranya, sosialisasi yang dilakukan belum maksimal terkait tahapan, konsep dan tujuan program tersebut, sebagai contoh masih ada masyarakat yang kurang mengetahui program ini karena sebaran informasi yang masih kurang dan juga ditemukannya Siswa pelatihan yang lulus pelatihan dari BLK masih banyak yang kalah bersaing untuk bisa masuk kedalam dunia industri kerja khususnya pabrik dikarenakan banyak yang belum sesuai dengan kriteria yang betul-betul diinginkan untuk di tempatkan di suatu bagian dan setelah pelaksanaan program pelatihan selesai tak ada monitoring lanjutan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus yang menyebabkan belum terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan tersebut. Sehingga program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang ini perlu di kaji secara mendalam untuk mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan sebelumnya, apabila semuanya masih tetap saja seperti itu maka akan menyebabkan tidak terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan kerja tersebut.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, terlihat bahwa dalam pelaksanaan program Pelatihan Kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang masih kurang efektif. Hal ini bisa dilihat dari indikator-indikator berikut : Seperti Belum optimalnya upaya sosialisasi dan penyebaran informasi kepada masyarakat yang dilakukan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Subang tentang apa itu program pelatihan kerja yang di laksanakan di BLK. Sehingga masyarakat tidak tau apa itu program pelatihan, tahapan, konsep dan tujuan dari program tersebut. akibatnya masyarakat tidak dapat memanfaatkan program pelatihan kerja tersebut.

Siswa pelatihan yang lulus pelatihan dari BLK masih banyak yang kalah bersaing untuk bisa masuk kedalam dunia industri kerja khususnya perusahaan/pabrik dikarenakan banyak yang belum sesuai dengan kriteria yang betul-betul diinginkan untuk selanjutnya di tempatkan di suatu bagian. Tidak adanya monitoring lanjutan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti rangkaian masa pelatihan yang menyebabkan belum terciptanya perubahan nyata yang signifikan dari hasil program pelatihan tersebut.

### **Kerangka Teori**

Kata efektif yang digunakan di Indonesia merupakan kata yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu *effective*. Arti dari kata ini yakni berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik, efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas, tujuan atau motif dari pada administrasi dan manajemen ialah untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Dengan kata lain ialah pencapaian tujuan dengan hasil yang berhasil guna (efektif) dan berdaya guna (efisien). Menurut Gibson (1985:34) : "Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan



dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan". Menurut Emerson yang dikutip oleh Handayani (1990:16) menyatakan bahwa "Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Sedangkan Menurut Handayani (1990:16) memberi penjelasan sebagai berikut : "Bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka dikatakan efektif, tetapi jika tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan yang telah ditentukan maka dikatakan tidak efektif".

Efektivitas menurut Mahmudi (2005:92) : "Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan maka akan semakin efektif program atau organisasi. Efektivitas berfokus pada hasil program atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan". Menurut Stress (1985:87) mengemukakan bahwa : "Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu sendiri serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya". Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka jelas bahwa efektivitas merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh tercapainya tujuan atau sasaran-sasaran suatu kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga efektivitas ini berkaitan dengan hasil atau *output* dan *outcome*. Suatu kegiatan atau program dikatakan efektif jika *output* yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang telah diharapkan.

Efektivitas akan berkaitan dengan kepentingan orang banyak, seperti yang dikemukakan Emerson yang dikutip oleh Handayani (1995:16) sebagai berikut, Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak.

Pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang diinginkan (sesuai dengan harapan) yang ditunjukkan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran yaitu masyarakat.

Permasalahan pengangguran menjadi sesuatu yang harus segera ditemukan solusinya. Dalam menanggapi hal tersebut pemerintah harus cepat mengetahui tentang akar permasalahan dari tingginya angka pengangguran tersebut, sehingga langkah yang akan diambil akan betul-betul memberikan manfaat dalam mengurangi angka pengangguran. Salah satu program pengentasan pengangguran yang sudah dijalankan di Kabupaten Subang yaitu Program Pelatihan Kerja. Program ini ditujukan kepada masyarakat usia angkatan kerja agar dapat memiliki kemampuan yang baik untuk mampu bersaing dan diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja.

UPTD BLK Kabupaten Subang merupakan sebuah lembaga pelatihan yang merupakan harapan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Subang dalam upaya penganggulangan pengangguran khususnya penganggur terbuka. Kegiatan yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan kerja. Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Subang ini ditujukan kepada seluruh masyarakat angkatan kerja yang memiliki keinginan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan dan



keahlian yang dimiliki. Yang menjadi hasil akhir dari pelatihan adalah menciptakan tenaga kerja berkualitas, terampil, berkompeten atau berdaya saing tinggi serta tenaga kerja yang produktif.

Selama proses pelaksanaan program ini masih terdapat permasalahan diantaranya, masih ditemukan berbagai masalah yang menyebabkan program ini dirasa belum dapat sepenuhnya efektif. Yaitu diantaranya, sosialisasi yang dilakukan belum maksimal terkait tahapan, konsep dan tujuan program tersebut, sebagai contoh masih ada masyarakat yang kurang mengetahui program ini karena sebaran informasi yang masih kurang dan juga ditemukannya peserta pelatihan yang berorientasi pada segi materi yang dia dapatkan dan hanya sebatas mengisi waktu luangnya saja sehingga dalam pelaksanaan pelatihan kurang bersungguh-sungguh dan juga masalah lainnya seperti sarana dan prasarana pelatihan juga masih belum memadai dari contohnya segi ruangan, peralatan, perlengkapan keselamatan atau mesin yang dibutuhkan para peserta pelatihan dalam menunjang produktifitas juga masih kurang dari yang diharapkan serta kuota dari setiap kompetensi kejuruan yang tidak merata.

Melihat dari indikator masalah bahwa teori efektivitas program yang dikemukakan oleh Sutrisno (Steers 1985 : 53), yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata lebih sesuai untuk mengukur tingkat Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Efektivitas dalam penelitian ini adalah suatu proses untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui output dari program tersebut.

Menurut Sutrisno (2010:125-126) efektif atau tidaknya Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang didasarkan pada :

1. Pemahaman Program, yaitu untuk mengetahui sejauh mana masyarakat dapat memahami program. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasikan. Dengan memperhatikan kelompok sasaran maka suatu program dapat dikatakan efektif atau tidak.
2. Tepat Sasaran, yaitu bagaimana program yang dirancang oleh pengelola kepada kelompok sasaran atau sejauhmana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.
3. Tepat Waktu, yaitu untuk penggunaan waktu dalam pelaksanaan program, harus sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan waktu yang tepat maka program akan berjalan efektif.
4. Tercapainya Tujuan, yaitu untuk mengetahui apakah tujuan dari dibentuknya program sudah tercapai atau belum.
5. Perubahan Nyata, yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk perubahan nyata sebelum dan sesudah adanya program tersebut. Sehingga dapat diukur melalui sejauh mana program tersebut memberikan suatu efek atau dampak serta perubahan nyata bagi masyarakat.

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang berbasis pada informasi



atau kenyataan yang terjadi di lapangan. Adapun prosedur-prosedur pada metode kualitatif yaitu : pengambilan informan secara sengaja, pengumpulan data terbuka, analisis teks atau gambar, penyajian informasi dalam bentuk gambar dan tabel, serta interpretasi pribadi atas temuan-temuan

### **Hasil dan Pembahasan**

Program Pelatihan Kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang merupakan program pemerintah untuk membantu masyarakat khususnya para pencari kerja yang ingin meningkatkan serta mengembangkan keterampilannya agar dapat bersaing di dunia kerja yang tersedia baik lokal, regional maupun internasional serta dapat menciptakan lapangan kerja sendiri (usaha mandiri). Program pelatihan kerja ini menyediakan berbagai pilihan kejuruan yang bisa diikuti oleh para peserta pelatihan. Kejuruan yang disediakan oleh BLK juga bukan sembarang karena sebelum mencantumkan apa saja kejuruan pelatihan yang akan disediakan pihak BLK melakukan analisis terhadap sektor kebutuhan tenaga kerja khususnya yang ada di subang sehingga tidak akan ada saslak sasaran dalam penjurusan. Maka dari itu diharapkan lulusan dari pelatihan ini bisa tersalurkan dengan baik. Dengan kata lain, program pelatihan ini dapat menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Subang. Melihat hal tersebut maka perlu adanya penilaian efektivitas program dengan tujuan dapat menilai sejauh mana program tersebut memberikan hasil yang positif.

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan temuan di lokasi penelitian tentang hal yang berkaitan dengan efektifitas Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang berdasarkan tahapan-tahapan yang telah dijelaskan pada kerangka pikir. Berdasarkan skema kerangka pikir yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya bahwa untuk mengetahui keberhasilan efektifitas Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dalam menciptakan tenaga kerja produktif, menurut Sutrisno (2010:125-126) ditentukan oleh pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata.

### **Pemahaman Program**

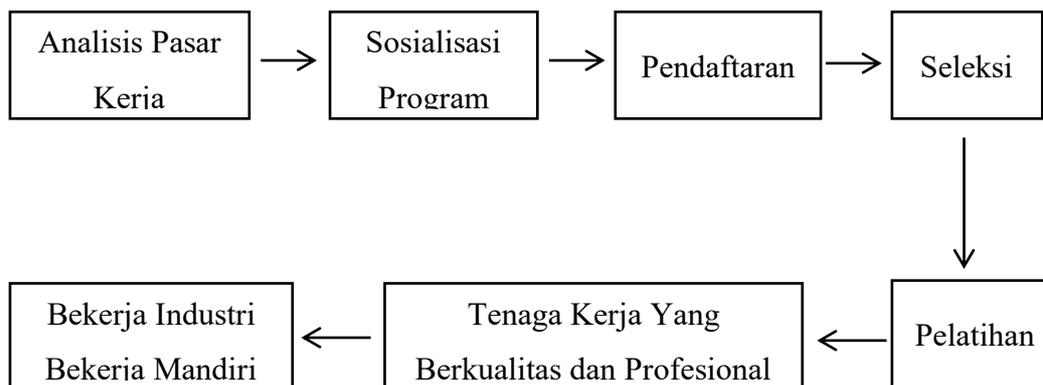
Pemahaman berasal dari kata paham yang mempunyai arti mengerti benar, sedangkan pemahaman merupakan proses perbuatan cara memahami. Pemahaman mencakup, tingkah laku atau tanggapan mencerminkan sesuatu pemahaman yang termuat dalam suatu komunikasi. Pemahaman program yaitu untuk mengetahui sejauh mana masyarakat dapat memahami program. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah dioperasikan. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana pemahaman Program Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Melalui pemahaman program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dengan memperhatikan sosialisasi program dari penyusunan tahapan, tujuan, dan konsep program.

Sesuai dengan petunjuk pelaksanaan Bagian Proyek Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas Tenaga Kerja UPTD BLK Subang perlu disusun rencana pelaksanaan kegiatan agar dalam pelaksanaannya tujuan dapat tercapai secara teratur

dan optimal. Rencana Pelaksanaan Kegiatan (Renlakgiat) adalah sebuah rancangan dasar yang disusun sebelum pelaksanaan pelatihan kerja dimulai. Tujuan Renlakgiat adalah sebagai pedoman kerja dan sebagai dasar pelaksanaan pelatihan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan sehingga pelaksanaan pelatihan kerja dapat berjalan efektif dan efisien. Penyusunan Renlakgiat merupakan sebuah konsep awal yang selanjutnya penerapannya dapat dilakukan ketika pelaksanaan kegiatan dimulai.

Renlakgiat dibuat oleh masing-masing kejuruan dimana isi dari Renlakgiat tersebut berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kejuruan. Setiap koordinator masing-masing kejuruan bertanggungjawab menyusun Renlakgiat. Penyusunan Renlakgiat dilakukan pada awal tahun anggaran. Setelah disusun oleh masing-masing kejuruan, Renlakgiat diserahkan kepada penyelenggara program dan latihan untuk selanjutnya diserahkan kepada Kepala UPTD BLK Subang untuk dikaji lebih lanjut. Pengkajian ini dimaksudkan untuk mengetahui kesesuaian isi dari Renlakgiat dengan tujuan, misi dan visi UPTD BLK Subang sebagai lembaga penyelenggara pelatihan kepada masyarakat. Selain itu juga untuk melihat daftar kebutuhan pengadaan barang yang diperlukan untuk disesuaikan dengan anggaran yang ada. Setelah mendapat persetujuan dari Kepala UPTD BLK Subang baru kemudian dapat digunakan sebagai pedoman dasar bagi pelaksanaan pelatihan kerja untuk masing-masing kejuruan. Berdasarkan data yang diperoleh dari buku profil Balai Latihan Kerja beruk ini mekanisme pelaksanaan program pelatihan kerja sebagai berikut :

Gambar 4.2  
Gambar Bagan Pencapaian Tenaga Kerja Yang Berkualitas



Sumber : Balai Latihan Kerja Kab. Subang

Dari gambar diatas dijelaskan proses pelaksanaan program Pelatihan Kerja mulai dari analisis kebutuhan industri lalu menjadikan hasil analisis tersebut menjadi kurikulum dasar bahan pengajaran bagi para peserta, kemudian melakukan sosialisasi program melalui media sosial, media masa ataupun langsung ke desa. Setelah itu barulah dibuka pendaftaran bagi masyarakat yang ingin melakukan pelatihan. Selanjutnya yaitu tahap seleksi dimana setiap pendaftar bakal diseleksi



terlebih dahulu sebelum dapat mengikuti pelatihan. Bagi peserta yang lulus tahap seleksi maka bisa mengikuti tahap pelatihan yang biasanya memakan waktu satu bulan atau sesuai dengan jam pengajaran tiap masing-masing kejuruan. Diakhir pelatihan juga akan diadakan uji kompetensi bagi peserta dimana bagi peserta yang lulus akan mendapatkan sertifikat. Dengan demikian diharapkan *output* dari pelatihan ini dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan profesional agar dapat bekerja industri ataupun membuka usaha mandiri.

Sebelum dilaksanakan pelatihan, UPTD BLK Subang melakukan sosialisasi tentang adanya pelatihan kerja. Dalam tahap ini masyarakat diberikan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan di UPTD BLK tersebut. Melalui penyebaran informasi tersebut masyarakat yang menjadi sasaran program pelatihan akan mengetahui segala sesuatu tentang pelatihan, kapan, apa dan bagaimana pelatihan kerja tersebut dilaksanakan.

Maka dari itu sangat penting bagi Balai Latihan Kerja agar dapat mensosialisasikan secara lebih luas dan maksimal agar masyarakat tidak tertinggal informasi tentang program tersebut. Hal ini dapat berpengaruh kepada sasaran program dimana nantinya yang mengikuti program tersebut benar-benar orang yang membutuhkan. Pada dimensi pemahaman program, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, pada indikator pemahaman program dapat dikatakan belum efektif. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban informan bahwa yang terjadi di lapangan dimana sosialisasi yang belum optimal mengenai informasi tentang Program pelatihan ini. Yang seharusnya sosialisasi dilakukan melalui semua media atau sosialisasi ke desa tapi pada kenyataannya sosialisasi tersebut tidak tersampaikan dengan baik, dimana dilihat dari masih adanya masyarakat yang kurang mendapat informasi juga dari sebagian besar peserta pelatihan tahu tentang adanya Program Pelatihan hanya dari baliho yang dipasang di sekitaran gedung Balai Latihan Kerja.

### **Tepat Sasaran**

Tepat sasaran merupakan hal penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu program. Program dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau tepat sasaran yaitu bagaimana suatu program yang dirancang oleh pengelola kepada kelompok sasaran dan sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Sasaran Program Pelatihan Kerja yaitu masyarakat kelompok pencari kerja. Berikut indikator dari Tepat sasaran

#### **1. Ketepatan Sasaran Program**

Menetapkan rencana yang akan menjadi sasaran, baik ke satu pihak maupun ke semua pihak atau semua orang

#### **2. Pendekatan Sasaran**

Pendekatan dalam program tersebut berdasarkan konsep agar program tersebut mengikuti arah yang dirancang untuk mengatasi program. Pendekatan atau upaya yang rasional untuk mencapai tujuan dalam memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan program untuk mendekati program kepada masyarakat. Program melaksanakan kegiatan yang meliputi banyak masyarakat.

pelaksanaan Program Pelatihan ini memiliki kriteria tertentu seperti yang disebutkan pada persyaratan pendaftaran yang meliputi pria/ wanita usia 18 – 45 tahun,



memenuhi syarat pendidikan yang ditentukan sesuai dengan jenis pelatihan yang diikuti. Pada syarat yang terakhir dijelaskan bahwa setiap calon peserta yang ingin mengikuti pelatihan harus memenuhi syarat pendidikan yang ditentukan sesuai dengan jenis pelatihan yang diikuti. Artinya bahwa untuk kejuruan- kejuruan tertentu, yang membutuhkan ketrampilan khusus dibutuhkan syarat latar belakang pendidikan formal minimal yang harus dipenuhi oleh calon peserta.

Seleksi diadakan untuk menyaring calon peserta pelatihan yang telah terdaftar, sehingga didapatkan peserta yang memenuhi kriteria baik dalam hal standar jumlah maupun kemampuan. Seleksi yang diadakan oleh UPTD BLK adalah melalui tes tertulis dan wawancara. Seleksi tersebut dilakukan di kompleks UPTD BLK Subang dan diselenggarakan oleh panitia intern UPTD BLK itu sendiri.

Pada dasarnya kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan yang diberikan adalah tergantung pesertanya masing-masing. Dengan latar belakang pendidikan formal yang berbeda-beda maka tidak mungkin kemampuan peserta pelatihan dalam menyerap materi sama.

Setiap kelas dalam kejuruan pesertanya dibatasi maksimal berjumlah 16 orang. Apabila ada kelebihan pendaftar maka seleksi baru benar-benar akan dilaksanakan dengan sebenar- benarnya agar calon peserta yang masuk memang benar-benar berminat dan memiliki kemampuan untuk mengikuti pelatihan yang dipilihnya. Hasil seleksi didasarkan pada urutan nilai tertinggi pada tes tertulis maupun wawancara. Ketepatan sasaran pada Program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Secara dasar sudah cukup optimal. Dimana program ini menasar kepada kelompok masyarakat yang membutuhkan wadah untuk menambah keterampilan agar dapat bersaing di dunia atau memiliki kemampuan untuk mempunyai usaha mandiri. Pada masa pendaftaran juga ada syarat kriteria khusus dan seleksi juga dilakukan dengan sangat selektif. Hal itu membuat calon peserta yang masuk memang benar-benar berminat dan memiliki kemampuan untuk mengikuti pelatihan yang dipilihnya.

Drucker dalam Moenir (2005-90) efektivitas pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai dengan ketentuan. Dalam penelitian ini, tepat sasaran menjadi tujuan dari Program Pelatihan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan mandiri. Hasil penelitian pada indikator ini menunjukkan hasil yang efektif. Hal itu terlihat dari beberapa informan pelaksanaan Program Pelatihan. Dimana program ini menasar kepada masyarakat kelompok pencari kerja yang membutuhkan wadah untuk menambah keterampilan agar dapat bersaing di dunia atau memiliki kemampuan untuk mempunyai usaha mandiri.

### **Ketepatan Waktu**

Tepat waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi agar pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditetapkan dengan waktu yang tepat maka program akan berjalan efektif. Untuk itu di UPTD BLK Subang selain dilatih keterampilan, peserta pelatihan dilatih tentang alibilities (kedisiplinan dan tanggung jawab dan kerjasama) dengan dilatihnya alibilities peserta lebih dapat menghargai waktu, dapat meningkatkan kerja sama antara peserta, dan peserta menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik, sehingga peserta menjadi tenaga kerja yang memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat



waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang. Dapat dilihat dari hasil wawancara di atas hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas peserta sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan alih keterampilan mereka, peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang, selain itu peserta juga secara sadar setiap pagi (sebelum pelatihan dimulai) dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapikan ruang kelas atau praktikum tanpa disuruh.

Selain hal kedisiplinan, penyampaian materi juga berperan sama pentingnya dalam ketepatan waktu dalam program pelatihan. Sebagai lembaga pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan dan ketrampilan peserta maka UPTD BLK lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pedoman penyampaian materi yang diterapkan di UPTD BLK adalah 25% teori dan 75% praktik. Namun dalam pelaksanaannya, setiap jurusan menetapkan persentase yang berbeda-beda. Jadi dalam hal ini pedoman 25% teori dan 75% praktik tidak berlaku secara mutlak. Dalam pelaksanaannya selalu didasarkan pada kebutuhan masing-masing jurusan yang memang berbeda. Seperti contoh pada jurusan otomotif dimana 20% teori dan 80% praktik dan di jurusan aneka jurusan khususnya sub jurusan menjahit 20% teori dan 70% praktik. Namun perbedaan ini bukan masalah karena setiap instruktur di masing-masing jurusan berhak untuk menentukan seberapa banyak teori yang dibutuhkan dan seberapa banyak praktik yang harus dilakukan.

Dilihat dari hasil wawancara di atas metode-metode yang berbeda tersebut sebenarnya memiliki satu tujuan yaitu membuat peserta pelatihan menjadi mudah dalam menyerap materi yang diberikan baik teori maupun praktik. Selama ini belum ada peserta yang memperlakukan tentang perbedaan metode yang digunakan oleh instruktur. Karena perbedaan itu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jurusan yang memang berbeda-beda. Dapat dilihat kesesuaian metode penyampaian materi berpengaruh juga pada jalannya pelatihan yang membuat pelatihan tersebut berlangsung optimal. Dengan demikian peserta dapat mengikuti jalannya pelatihan dengan baik, tidak ada yang tertinggal dan semuanya dapat memahami apa yang instruktur ajarkan.

Dari uraian hasil wawancara peneliti dengan para informan dilapangan terkait dengan Program Pelatihan seberapa jauh ketepatan waktu dari pelaksanaan program ini tidak ada kendala yang berarti atau sudah efektif. Menurut teori yang dikemukakan oleh Georgopolous dan Tannenbaum (1995:50), mengemukakan efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan. Terkait dengan hal itu, Sutrisno (2010:125-126) berpendapat bahwa untuk mengukur efektivitas dilihat dari ketepatan waktu, artinya bagaimana kesesuaian waktu pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sutrisno (2010:125-126) penggunaan waktu dalam pelaksanaan program-program sesuai dengan jadwal yang sudah dirancang. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam pelaksanaan Program Pelatihan di BLK Subang dalam kenyataannya telah sesuai.



### **Tercapainya Tujuan**

Dalam suatu organisasi atau program, tentunya sangat mengharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tercapainya suatu tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan yang harus dipandang sebagai suatu proses. Agar tujuan tercapai diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan dari Program Pelatihan dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu meningkatnya kualitas atau kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan ditunjang dengan kualitas instruktur dan kejuruan yang sesuai.

Kesesuaian latar belakang pendidikan formal dengan bidang tugas masing-masing, dalam menentukan kualitas instruktur, juga harus melihat pengalaman kerja. Sebagian besar instruktur yang ada di UPTD BLK telah bekerja sebagai instruktur lebih dari 2 tahun. Hal ini menunjukkan setiap instruktur telah cukup berpengalaman baik dalam menyampaikan materi maupun dalam menyelesaikan hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan pelatihan. Biasanya pelaksanaan pelatihan diakhiri dengan evaluasi yang bertujuan untuk mengontrol tercapainya program pelatihan serta untuk mengetahui taraf penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Kegiatan evaluasi pelatihan yang dilakukan di UPTD BLK Subang meliputi ujian praktek dan ujian tertulis. Ujian tertulis dilaksanakan untuk menilai aspek kemampuan peserta dalam menyerap materi teori yang telah diberikan selama masa pelatihan oleh instruktur. Sedangkan ujian praktek dilaksanakan untuk melihat sejauh mana penguasaan ketrampilan dari kejuruan yang diikuti.

Standar kelulusan yang diterapkan di UPTD BLK adalah dengan standar nilai rata-rata terakhir. Dalam evaluasi, ada beberapa hal yang dinilai dari peserta pelatihan. Mulai dari kemampuan peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian, ujian tertulis, ujian praktek serta nilai OJT (On The Job Training) dari instansi yang dijadikan tempat praktek. Semua hasil dari masing-masing indikator tersebut dirata-rata dan harus menghasilkan nilai minimal 7,0 untuk dinyatakan lulus dari pelatihan yang diikuti.

Bahwa manfaat yang dirasakan oleh masyarakat khususnya kelompok pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan merasa sangat terbantu dalam hal meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam hal untuk membekali diri agar dapat bersaing dalam dunia kerja maupun membuka usaha mandiri, tercapainya tujuan Program pelatihan dilihat dari peningkatan kemampuan peserta pelatihan dan dilihat dari kelulusan peserta dinilai sudah efektif. Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan penggunaan waktu atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah merupakan tingkat ketepatan tujuan dari aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari program Pelatihan adalah untuk membantu masyarakat khususnya kelompok pencari kerja agar dapat memiliki atau meningkatkan kemampuan supaya bisa bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pencapaian tujuan dari program Pelatihan sudah dapat dikatakan efektif. Dilihat dari peserta yang kini setelah mengikuti program ini



memiliki kemampuan atau *skill* untuk bersaing di dunia kerja yang didapat dari hasil pelatihan dengan kejuruan yang telah disesuaikan dan juga ditunjang oleh instruktur yang berpengalaman dan kompeten sehingga diharapkan kemampuan yang mereka miliki setelah dari pelatihan ini dapat berguna dikemudian hari.

### **Perubahan Nyata**

Perubahan adalah hal yang diharapkan dalam suatu program. Perubahan mengandung makna beralihnya keadaan sebelumnya menjadi keadaan yang sesudahnya. Perubahan merupakan hal yang cukup sulit dalam suatu program. Suatu program dapat dikatakan efektif apabila program tersebut dapat berjalan dengan baik serta dapat memberikan hasil yang nyata kepada kelompok sasaran. Perubahan nyata yaitu diukur melalui sejauh mana tingkat keberhasilan Program pelatihan kerja mewujudkan perubahan. Pemerintah mengharapkan dari pelaksanaan Program Pelatihan kerja dapat terjadi perubahan baik dari segi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia, penurunan angka pengangguran dan bisa meningkatkan Kesejahteraan Sosial.

Monitoring pelatihan merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan oleh UPTD BLK untuk melihat efektif tidaknya pelatihan yang telah dilakukan baik pelatihan institusional maupun non institusional. Dalam artian untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah dilaksanakan mempunyai dampak positif terhadap peserta pelatihan. Dari kegiatan ini UPTD BLK dapat melihat sejauh mana lulusan pelatihan UPTD BLK yang telah atau belum mendapat pekerjaan. Selain itu juga untuk melihat usaha mereka apabila mereka mendirikan usaha mandiri.

Suatu program dapat dikatakan efektif apabila program tersebut berjalan baik serta dapat memberikan hasil yang nyata kepada kelompok sasaran. Berdasarkan hasil penelitian perubahan nya dari program pelatihan ini baru terasa sebaigan kecil saja, karena bila dilihat dari hasil monitoring hanya sebagian yang telah bekerja atau mendapat hasil yang baik dari pelatihan ini. Hal tersebut tidak berjalan sesuai dengan apa yang dikatakan Strees dalam Tangkilisan, 2005:151) bahwa efektivitas dapat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan internal dikenal dengan iklim organisasi, yang meliputi macam-macam atribut lingkungan yang memiliki hubungan dengan segi-segi efektivitas. Program pelatihan yang sejatinya diharapkan mampu untuk memberikan perubahan kepada masyarakat kelompok pencari kerja namun pada hasilnya belum mampu memberikan perubahan nyata yang optimal.

Merujuk dari hasil data tertulis yang peneliti dapatkan dengan hasil hasil dari wawancara yang telah para informan sampaikan ternyata masih ada ketidakcocokan antara data dengan fakta sesungguhnya yang mengakibatkan belum tericptanya perubahan nyata. Suatu program dapat dikatakan efektif apabila program tersebut berjalan baik serta dapat memberikan hasil yang nyata kepada kelompok sasaran. Berdasarkan data tertulis hasil penelitian perubahannya dari program pelatihan ini sudah terasa oleh sebaigan saja, karena bila dilihat dari hasil monitoring hanya sebagian yang telah bekerja atau mendapat hasil yang baik dari pelatihan ini. Hal tersebut tidak berjalan sesuai dengan apa yang dikatakan Strees dalam Tangkilisan, 2005:151) bahwa efektivitas dapat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan internal dikenal dengan iklim organisasi, yang



meliputi macam-macam atribut lingkungan yang memiliki hubungan dengan segi-segi efektivitas. Program pelatihan yang sejatinya diharapkan mampu untuk memberikan perubahan kepada masyarakat kelompok pencari kerja namun pada hasilnya belum mampu memberikan perubahan nyata yang optimal

### **Kesimpulan**

1. **Pemahaman Program**  
Pemahaman program pada Program Pelatihan kerja yang dilakukan BLK terhadap masyarakat belum cukup efektif. Hal itu dapat dilihat dari masih ada masyarakat yang belum paham betul dan mengetahui tentang program pelatihan ini untuk diambil manfaatnya.
2. **Tepat sasaran**  
Tepat sasaran dalam Program pelatihan sudah bisa dibilang efektif. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana peran BLK dalam menyaring calon pendaftar atau calon peserta sebelumnya, sehingga peserta yang terpilih merupakan sesuai dengan sasaran untuk diberikan pelatihan.
3. **Ketepatan waktu**  
Ketepatan waktu mengenai program pelatihan ini dapat dikatakan telah efektif. Kerana program berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga tingkat kedisiplinan pesertanya juga membuat program ini dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. **Tercapainya tujuan**  
Tercapainya tujuan dalam program pelatihan sudah bisa dikatakan efektif. Karena bila dilihat dari angka kelulusan ujian yang dilakukan dapat ditemukan bahwa semua peserta bisa meleati ujian dengan baik atau dapat dikatakan lulus semua. Hal tersebut membuktikan tujuan yang tercapai dimana membuktikan peserta setelah pelatihan mampu dan memahami apa yang diajarkan selama masa pelatihan.
5. **Perubahan Nyata**  
Perubahan nyata dalam program pelatihan belum bisa dikatakan efektif karena masih minimnya monitoring yang dilakukan dan juga jumlah dari data peserta yang telah bekerja tidak sesuai dari hasil penyampaian para informan.

### **Referensi**

- Azwar, S. 1999. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Effendi, tadjuddin Noer. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: PT.Tiara Wacan Yogya. 1993.
- Georgopolous dan Tannaembeu. 1995. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, J,L, Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.Jr, 1984. *Organisasi dan Manajemen.perilaku struktur dan proses*. Edisi ke empat. Jakarta : erlangga
- Gibson, james L. 1990. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (jilid II)*, Jakarta. Erlanga
- Mahmudi. 2010. *Efektivitas Organisasi*. Edisi Kedua. Penerbit STIM YKPN, Yogyakarta.



- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refliks Aditama.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV, Mandar Maju: Bandung.
- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta. Gramedia
- Pasolong, harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: alfabeta.
- Sedermayayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung Mandar maju.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Reflika Aditama.
- Soewarno, Handyaningrat. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*: 1990. hal 15
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfa beta, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharno, 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Jakarta : Ombak Dua.
- Šutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Streest Richarrd. M. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Tjokromidjojo, Bintoro. 2001. *Manajemen Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung
- Torang, Syamir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Winardi, 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Divisi Buku Perguruan Tinggi.