

**ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA
(BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA
PADA BIDANG OTOMOTIF
(Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya)**

* **Yongki Candra¹⁾, Ferry Setiawan²⁾, Sontoe³⁾**

- 1) Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya, Indonesia
- 2) Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya, Indonesia
- 3) Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya, Indonesia

Abstrak

Balai latihan kerja merupakan lembaga masyarakat yang berfungsi mengadakan pelatihan berbasis kompetensi, Adanya balai latihan kerja inidapat membantu meningkat kualitas dan keterampilan kerja masyarakat sehingga mempermudah bagi masyarakat membuka usaha ataupun mencari pekerjaan. Oleh kerana itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “*Analisis Program Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pada Bidang Otomotif (studi kasus pada balai latihan kerja kota Palangka Raya)*”. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif dimana data yang diperoleh dari dua sumber yaitu data primier yang terdiri dari wawancara dan observasi, yang kedua dari data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi yang diperoleh dari instansi terkait dengan penelitian. Kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa program balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja pada bidang otomotif di kota Palangka Raya sudah berjalan dengan efektif. hal ini dapat dilihat dari tiga indikator yang peneliti gunakan: (a) pencapaian tujuan, mengenai tujuan dari program balai latihan kerja yaitu meningkatkan kualitas kerja masyarakat sendiri sudah tercapai hal ini dapat di lihat dari peserta pelatihan kerja yang berhasil lulus uji kompetensi dan minat perusahaan atau pengusaha terhadap tenaga kerja lulusan balai latihan kerja kota Palangka Raya, (b) pendekatan sistem, dalam proses mencapai tujuan dari balai latihan kerja pendekatan sistem yang digunakan mulai dari tahap seleksi, pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi sudah berjalan dengan baik, (c) pendekatan konstituensi strategis, pendekatan yang satu ini melihat efektivitas dari kemampuan balai latihan kerja kota Palangka Raya dalam memuaskan *kontituen* (pelanggan) dilihat berdasarkan keberhasilan blk dalam memenuhi tuntutan dari kontituen. dari hasil penelitian lapangan yang peneliti lakukan bahwa untuk tuntutan dari konstituen itu sendiri sudah berhasil terpenuhi..

Kata Kunci: Efektivitas; Kualitas; Tenaga Kerja; Balai Latihan Kerja.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja bisa dikatakan salah satu sumber daya yang sangat penting yang dimiliki suatu negara. Tenaga kerja di ibaratkan sebagai suatu pondasi yang mana ini merupakan komponen penting dalam suatu bangunan begitupun dengan tenaga kerja, keberadaan tenaga kerja sangat berdampak besar terhadap pembangunan suatu bangsa terutama dalam menuju menjadi sebuah negara maju. Jika berkaca pada negara yang sudah maju tentu bisa sangat jelas terlihat bahwa mereka mempunyai tenaga-tenaga kerja yang unggul dan berkualitas dalam setiap bidangnya yang mampu bekerja dengan baik sehingga semua yang mereka kerjakan bisa sangat optimal (Khitam, 2012).

Indonesia perlu belajar mengenai hal itu mengingat negara kita sendiri bisa dibidang masih rendah dalam hal kualitas dan keterampilan kerja, ini dapat kita ketahui dikarenakan masih tingginya angka pengangguran dimana masyarakat masih banyak belum mendapatkan pekerjaan. Salah satu faktor yang mengakibatkan rendahnya kualitas kerja pada masyarakat kita yaitu banyaknya masyarakat tidak mendapatkan pendidikan formal yang baik dan banyak yang putus sekolah karena kesulitan ekonomi sehingga terbatas bagi mereka untuk mengembangkan skill dan keterampilan kerja mereka. Karena terpaksa keadaan akhirnya banyak masyarakat yang berusaha mencari pekerjaan namun tidak semua bisa terserap karena kurangnya skill dan keterampilan kerja yang mereka miliki (Broadbent & Laughlin, 2003). Masalah terkait ketenagakerjaan khususnya di Indonesia memang masih belum ada habisnya hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah terkhusus dalam mengatasi mutu dan kualitas tenaga kerja yang negara kita miliki. Upaya pengembangan kualitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggungjawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan (Yulzain & Jumiati, 2019).

Organisasi yang bertugas dalam menjalankan program pelatihan kerja ini yaitu balai latihan kerja. Balai latihan kerja merupakan tempat atau wadah yang disediakan pemerintah sebagai sarana dan prasarana telaksananya pelatihan kerja dimana

terbentuknya balai latihan kerja bertujuan untuk menciptakan tenaga-tenaga kerja berkualitas dengan cara memberi pelatihan khusus pada keterampilan kerja (Wonneberger & Jacobs, 2016). Hal ini sesuai dengan konsep pelatihan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenkertrans) No. 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), pelatihan kerja adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan” (Sari, 2007).

Sebagai suatu lembaga pelatihan kerja balai latihan kerja bukan semata hanya sebagai tempat pelaksanaan pelatihan kerja saja tapi juga menjadi penghubung antara pencari kerja dan yang membutuhkan tenaga kerja jadi dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan mampu menjadi ujung tombak dalam mengatasi permasalahan kualitas kerja pada masyarakat maupun pengangguran (Rustanto, 2015). Mengacu pada permasalahan diatas penulis disini tertarik membahas mengenai topik penelitian terkait program pelatihan kerja yang ada di balai latihan kerja terutama dalam perannya mengatasi rendahnya kualitas kerja pada masyarakat oleh karena itu penulis melakukan penelitian di balai latihan kerja kota Palangka Raya. Balai latihan kerja kota Palangka Raya sudah berdiri sejak tahun 2001 yang lalu yang dimana terbentuknya balai latihan kerja ini juga merupakan tindakan yang diambil pemerintah provinsi Kalimantan Tengah dalam mengatasi angka pengangguran yang tinggi yang diakibatkan banyaknya masyarakat kota Palangka Raya yang tidak terserap di dunia kerja karena kualitas dan keterampilan kerja masyarakat itu yang dianggap kurang berkompeten.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “*efek*” dan ini digunakan dalam istilah sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas adalah sasaran dari upaya bersama (Rushananto, 2014). (Wokas & Kobandaha, 2016)

berpendapat bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. dari pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan dalam suatu organisasi. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan itu. Maksud dari efektivitas sendiri yaitu lebih berfokus pada hasil dari program atau kegiatan suatu organisasi yang dapat dikatakan efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang sudah direncanakan dan yang diharapkan (Setiawan & Saefulloh, 2019).

Efektivitas organisasi mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya. Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas organisasi, maka tidaklah mengherankan jika terjadi banyak pertentangan pendapat sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas ini dalam suatu organisasi yang sedang berjalan. Organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks, yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara rasional demi tercapainya tujuan. Sasaran organisasi dapat dirumuskan sebagai keadaan yang diinginkan, yang realisasi diusahakan oleh organisasi (Sari, 2007).

(Sari, 2007) mengatakan efektivitas organisasi yaitu kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ia juga mengatakan pendekatan untuk mengukur efektivitas organisasi, diantaranya adalah :

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan

Efektivitas organisasi ditentukan oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan, bukan pada cara pencapaiannya. Tujuan organisasi dimaknai sebagai jumlah laba, kemenangan dalam persaingan, survei kepuasan, dan lainnya.

2. Pendekatan Sistem

Efektivitas organisasi diukur dari kemampuan organisasi dalam memperoleh input dan memprosesnya menjadi output sesuai dengan yang diinginkan.

3. Pendekatan *Konstituensi Strategis*

Efektivitas organisasi diukur dari kemampuan organisasi dalam memuaskan

konstituensi (pelanggan) yang dianggap prioritas oleh organisasi.

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat. Elemen utama dari struktur organisasi adalah diferensiasi dan integrasi yang juga merupakan komponen dari lingkungan internal organisasi. Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam pengukuran efektivitas organisasi salah satunya melalui pendekatan sasaran (*goal approach*). Sasaran (*goal*) organisasi yang dimaksud disini adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Sasaran bisa juga dikatakan sebagai tujuan organisasi, baik itu jangka panjang ataupun jangka pendek.

METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana jenis penelitian kualitatif ini merupakan metode penelitian yang sering digunakan pada objek yang bersifat alamiah. Metode penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada proses pengambilan dengan cara mengkaji data lebih dalam melalui komunikasi langsung dengan informan yang menjadi sumber data maupun melalui dokumen-dokumen penting lainnya sebagai data pendukung. teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Balai latihan kerja mempunyai sebuah program pelatihan kerja yang mana pelatihan kerja ini dikatakan berbasis kompetensi. Supaya mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja pada bidang otomotif program pelatihan kerja yang diadakan ini lebih mengacu pada penguasaan keahlian atau kemampuan kerja seseorang. Untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan kerja di balai latihan kerja kota Palangka Raya dapat dilihat melalui tiga alat pengukur efektivitas, yaitu : pencapaian tujuan, pendekatan sistem dan pendekatan *konstituensi strategis*.

1. Pencapaian Tujuan

Dalam menentukan seberapa efektif program balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja kota dapat di lihat dari tujuan dari program

itu sendiri apakah sudah tercapai atau belum. organisasi dapat dikatakan efektif bila tujuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan visi misi dapat tercapai. berdirinya balai latihan kerja kota Palangka Raya sendiri bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus dan menjadikan masyarakat tenaga kerja yang profesional dan berkompoten. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bersama aparatur di kantor BLK kota Palangka Raya, mereka menyampaikan untuk tujuan program sendiri sudah tercapai hal ini dapat di lihat dari keberhasilan balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja peserta pelatihan hal ini dapat diketahui dari jumlah lulusan BLK yang berhasil mengikuti uji kompetensi dimana tahap ini merupakan tahap untuk menilai dan mengukur kualitas kerja pada masyarakat yang mengikuti pelatihan itu sendiri, keberhasilan BLK dalam meningkatkan kualitas kerja peserta pelatihan juga dapat dilihat dari minat penyerap tenaga kerja seperti perusahaan atau pengusaha yang mencari tenaga kerja di BLK yang dapat diartikan bahwa mereka sudah percaya dengan keterampilan kerja lulusan BLK. Hal ini juga didukung dengan pendapat pengusaha dan masyarakat mengenai kualitas tenaga kerja bahwa untuk keterampilan kerja lulusan blk sudah baik sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan BLK yaitu meningkatkan keterampilan kerja masyarakat sudah tercapai

2. Pendekatan Sistem

Dalam mengukur efektivitas program balai latihan kerja selanjutnya melalui pendekatan sistem yang dimana dalam pendekatan yang satu ini peneliti berfokus pada proses kegiatan yang dilakukan blk untuk mencapai tujuan dari program yang mereka adakan. Menurut (Sari, 2007) dalam bukunya *Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi* pendekatan sistem adalah kemampuan organisasi dalam memperoleh input dan memprosesnya menjadi output sesuai dengan yang diinginkan. Balai latihan kerja (BLK) sebagai suatu lembaga pelatihan tentu mempunyai sistem pelatihan yang dimana ini sangat berperan penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Pendekatan sistem program balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu mengadakan

pelatihan kerja berbasis kompetensi dengan dimulai dari beberapa tahapan yang pertama input, yaitu kegiatan seleksi bagi pendaftar pelatihan kerja melalui tes tertulis dan wawancara, setelah melalui tahap seleksi selanjutnya akan memasuki proses kegiatan pelatihan dimana pada pelaksanaan pelatihan ini metode pelatihan yang diberikan lebih mengacu pada keterampilan kerja peserta dengan memberikan banyak praktek dibandingkan teori seperti yang disampaikan langsung oleh aparatur kantor blk kota Palangka Raya hal ini dianggap mampu memberikan pelatihan yang lebih maksimal kepada peserta pelatihan dikarenakan peserta akan lebih sering mempraktekan secara langsung cara kerja sehingga mereka akan menjadi terbiasa dan mahir nantinya, selanjutnya akan diadakan pengujian keterampilan kerja pada peserta yang disebut dengan uji kompetensi dalam tahap inilah tujuan atau output dari program blk yaitu meningkatkan keterampilan kerja ini dapat diketahui. Dari hasil penelitian lapangan yang peneliti lakukan di kantor blk kota Palangka Raya bahwa untuk pendekatan sistem sendiri berjalan dengan baik walaupun ada beberapa kendala pada proses pelaksanaan pelatihan yaitu pada fasilitas pelatihan kerja yang digunakan itu kurang dan sudah lama walaupun demikian proses pelatihan tetap bisa dilaksanakan.

3. Pendekatan *Konstituensi Strategi*

Efektivitas organisasi selanjutnya diukur menggunakan pendekatan konstituensi strategis dalam tahap ini efektivitas suatu organisasi dapat diketahui dari kemampuan organisasi dalam memuaskan *konstituensi* (pelanggan) yang dianggap prioritas oleh organisasi. Konstituen mempunyai tuntutan tersendiri terhadap suatu organisasi dan organisasi harus memenuhi tuntutan tersebut mengingat konstituen menjadi faktor pendukung bagi eksistensi organisasi itu sendiri. Berdasarkan penelitian lapangan yang peneliti lakukan bahwa blk kota Palangka Raya sudah berhasil memenuhi tuntutan-tuntutan yang *konstituen* (pelanggan) berikan yang dimana tuntutan konstituen ini mengharuskan blk mampu meningkatkan kualitas kerja pada masyarakat dalam hal ini yang mengikuti pelatihan kerja di blk kota Palangka Raya karena disini konstituen mempunyai kedudukan yang penting sebab mereka yang nantinya sebagai pengguna jasa dari tenaga kerja itu sendiri jadi blk harus mampu memenuhi hal tersebut.

Keberhasilan blk dalam memenuhi tuntutan ini dapat diketahui dari informasi yang disampaikan aparaturnya di blk kota Palangka Raya bahwa tuntutan itu sudah berhasil dipenuhi berdasarkan pada kualitas kerja lulusan blk yang sudah tercapai dan ini juga didukung oleh pengusaha maupun masyarakat yang mana mereka sebagai konstituen dalam penelitian ini juga mengatakan bahwa blk sudah berhasil memenuhi keinginan dan tuntutan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai efektivitas program balai latihan kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja pada bidang otomotif di kota Palangka Raya sudah berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tiga pendekatan yang peneliti gunakan untuk mengukur efektivitas sebagai berikut :

1. Pencapaian Tujuan, berdasarkan hasil penelitian lapangan yang peneliti lakukan mengenai tujuan dari program balai latihan kerja yaitu meningkatkan kualitas kerja masyarakat sendiri sudah tercapai hal ini dapat di lihat dari peserta pelatihan kerja yang berhasil lulus uji kompetensi dan minat perusahaan atau pengusaha terhadap tenaga kerja lulusan balai latihan kerja kota Palangka Raya
2. Pendekatan Sistem, dalam proses mencapai tujuan dari balai latihan kerja pendekatan sistem yang digunakan mulai dari tahap seleksi, pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi sudah berjalan dengan baik walaupun ada kekurangan di fasilitas pelatihan namun tidak menghambat pelaksanaan program pelatihan kerja.
3. Pendekatan *Konstituensi Strategis*, pendekatan yang satu ini melihat efektivitas dari kemampuan balai latihan kerja kota Palangka Raya dalam memuaskan *konstituen* (pelanggan) dilihat berdasarkan keberhasilan blk dalam memenuhi tuntutan dari konstituen yang dimana tuntutan itu sendiri mengharuskan blk untuk mampu meningkatkan kualitas kerja masyarakat dan dari hasil penelitian

lapangan yang peneliti lakukan bahwa untuk tuntutan dari konstituen itu sendiri sudah berhasil terpenuhi.

REFERENSI

- Broadbent, J., & Laughlin, R. (2003). Public private partnerships: An introduction. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
<https://doi.org/10.1108/09513570310482282>
- Khitam, M. C. (2012). *Kerjasama antara Pemerintah Daerah, Swasta dan Masyarakat dalam Pengembangan Pariwisata* (Issue Kerjasama antara Pemerintah Daerah, Swasta dan Masyarakat dalam Pengembangan Pariwisata) [Brawijaya].
<http://repository.ub.ac.id/157036/>
- Rushananto. (2014). Kebijakan Publik. *Kebijakan Publik*.
- Rustanto, B. (2015). *Menangani Kemiskinan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Sari, E. (2007). *Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi*. Jayabaya University Press.
- Setiawan, F., & Saefulloh, A. (2019). Kolaborasi Yang Dilaksanakan Di Kawasan Wisata Dermaga Kereng Bangkirai Kota Palangka Raya. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(2), 71–80.
<https://doi.org/10.23960/administratio.v10i2.95>
- Wokas, H. R., & Kobandaha, R. (2016). Analisis Efektivitas, Kontribusi Dan Potensi Pajak Reklame Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Kotamobagu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Wonneberger & Jacobs. (2016). Mass Media Orientation and External Communication Strategies: Exploring Organisational Differences. *International Journal of Strategic Communication*.
- Yulzain, F., & Jumiati. (2019). Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 1(4), 12–19.