

**EFEKTIVITAS PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KECAMATAN TANA
LILI KABUPATEN LUWU UTARA**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana (S1) Ekonomi
Syariah (S.E.) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh,

IRVAN

NIM : 15.0401.0036

Dibimbing oleh,

1. Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA
2. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO
2019**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" yang ditulis oleh Irvan dengan NIM 15 0401 0036 Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari **Selasa 10 September 2019** bertepatan dengan **10 Muharram 1441**, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)**.

Palopo, 20 September 2019 M
20 Muharram 1441 H

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, M.A. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Rahmawati, M.Ag. | Penguji I | (.....) |
| 4. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. | Penguji II | (.....) |
| 5. Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek. | Pembimbing II | (.....) |

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP.196102081994032004

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Fasifa, M.E.I
NIP.19810213 200604 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irvan
NIM : 15.04.01.0036
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi, adalah karya saya sendiri, kecuali kutipan yang ditunjukan sumbernya, segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, September 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Irvan
NIM. 15. 04. 01. 0036

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PENGUJI	iv
NOTA DINAS PENGUJI	v
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING	viii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
PRAKATA	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
B. Kajian Pustaka.....	12
1. Pengertian Efektivitas.....	12
2. Mengukur Efektivitas.....	16
3. Fungsi, Tujuan, dan Peran Balai Latihan Kerja.....	26
C. Kerangka Pikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Sumber Data.....	30
C. Lokasi Penelitian.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Instrumen Penelitian.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

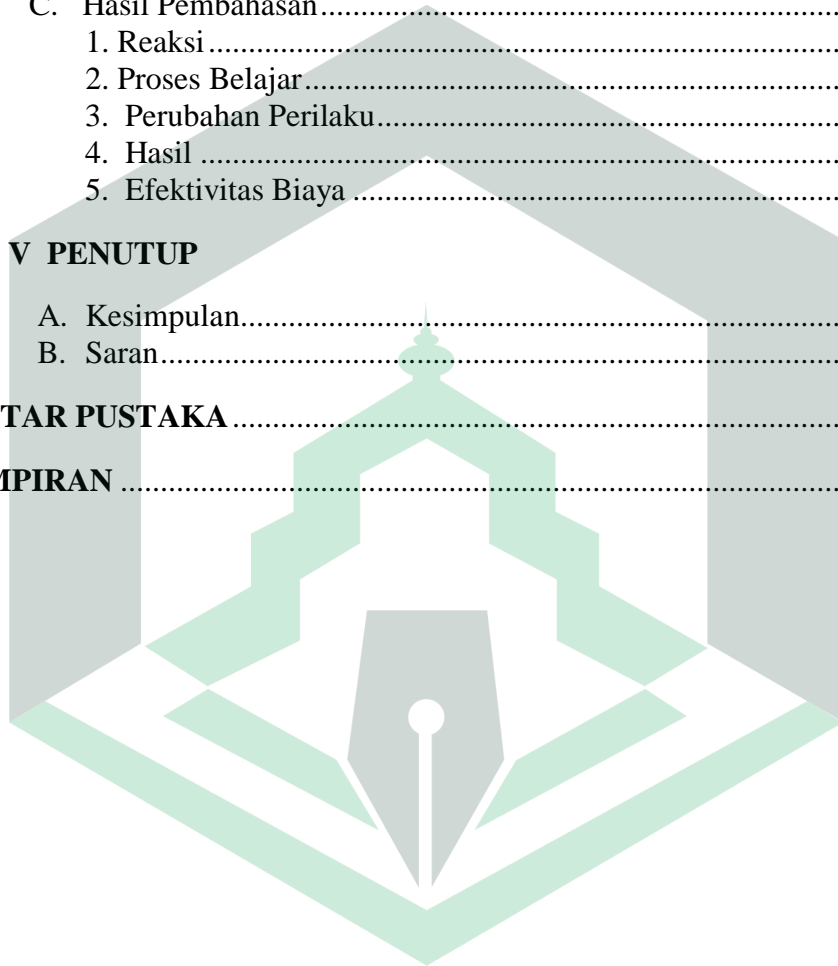
A. Gambaran Umum BLK Luwu Utara.....	37
B. Hasil Penelitian	46
1. Reaksi	46
2. Proses Belajar.....	54
3. Perubahan Perilaku.....	58
4. Hasil	60
5. Efektivitas Biaya	64
C. Hasil Pembahasan.....	68
1. Reaksi.....	68
2. Proses Belajar.....	70
3. Perubahan Perilaku.....	72
4. Hasil	73
5. Efektivitas Biaya	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	85
-----------------------	-----------



ABSTRAK

Irvan, 2019, Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Pembimbing I : Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Pembimbing II : Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek)

Kata Kunci : Efektivitas, Balai Latihan Kerja

Penelitian ini membahas tentang masih banyaknya masyarakat angkatan kerja di Kabupaten Luwu Utara yang menjadi pengangguran. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja non formal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Luwu Utara berperan penting dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja. Seiring dengan era otonomi daerah, Kabupaten Luwu Utara mendirikan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Luwu Utara yang berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Luwu Utara. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat rumusan masalah yaitu: Bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili dalam mengurangi tingkat pengangguran. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili dalam mengurangi tingkat pengangguran.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan studi pustaka. Dengan metode ini diharapkan memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilaksanakan di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara. .

Hasil penelitian ini menunjukkan program UPTD BLK Luwu Utara dalam mengurangi tingkat pengangguran belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, bahwa dari lima ukuran efektivitas UPTD BLK Luwu Utara hanya satu yang berjalan efektif. Empat ukuran efektivitas UPTD BLK Luwu Utara yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun ukuran efektivitas BLK Luwu Utara belum berjalan efektif atau belum berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Luwu Utara sudah mampu mengurangi tingkat pengangguran.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur penulis senantiasa hanturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ibunda Sutinah dan Ayahanda Suwarno yang selalu memberikan semangat serta selalu mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studi dengan lancar dan dapat menjadi anak yang berguna bagi keluarga maupun orang lain.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abdul Pirol M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membiayai dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M. Wakil Dekan I, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan II Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Dekan III, Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Zainuddin S., S.E., M.Ak.
3. Pembimbing I, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., dan Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga diujikan.
4. Kepala perpustakaan IAIN Palopo serta staf yang telah memberikan peluang untuk membaca dan mengumpulkan buku-buku literatur dan melayani penulis dalam keperluan studi kepustakaan.
5. Kakak dan adik-adikku tersayang yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan terutama Program Studi Ekonomi Syariah angkatan 2015 (khususnya kelas B) yang selama ini bersedia membantu dan senantiasa memberikan motivasi, semangat dan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku seperjuanganku Imran Efendi, Angga Setiawan, Yana Yulian, Hartono Ahmad, M. Ridwan, Samsualam Ewit Kartika, Nurul Mawaddah, Nurul Abida M. Amin, Sri Dewi Wulansari, Anisatul Latifah, Sri Yanti, Junita Amir, Hermi, Rismawati M, dan Rista. Sahabat-sahabatku satu Desa Luki Ramadhan, Sukur, Edi Setiawan, Rudi Setiawan, Soni Januar, dan Wahyudi yang selalu memberi semangat dan motivasi.

8. Semua pihak yang turut serta membantu penulis yang tak sempat disebutkan namanya satu persatu

Akhirnya penulis mengakhiri prakata ini dengan ucapan yang sama penulis apresiasikan kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini sekaligus yang telah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik untuk menyebut sesuatu ialah dengan menyebut nama Allah SWT begitupula sebaliknya, kata yang baik untuk mengakhiri sesuatu ialah dengan ungkapan syukur. Semoga Allah SWT selalu mengarahkan hati kita kepada perbuatan baik dan menjauhi kemungkarannya. Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, September 2019

Penulis

Irvan
Nim 15.0401.0036

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar dari pada daya tampungnya (lapangan pekerjaan) sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan besar bagi negara Indonesia yang dari tahun ke tahun terus dibahas oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengenai apa solusi yang paling tepat. Beragam cara untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah namun tetap saja tidak sepenuhnya dapat teratasi. Pengangguran yang terjadi di Indonesia salah satunya dapat terjadi karena masih kurangnya *skill* yang dimiliki masyarakat untuk kebutuhan tenaga kerja.

Pemecahan masalah pengangguran ini memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang karena berlintas sektoral, namun prioritas jangka menengah pembangunan ekonomi ditekankan pada program-program untuk meletakkan landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.¹ Pengangguran umumnya terjadi karena lapangan pekerjaan sedikit dan para pencari kerja banyak sehingga perusahaan-perusahaan tidak mampu menyerap semuanya. Masalah pengangguran

¹ Hamid Edy Sunandi, *Ekonomi Indonesia Dari Sentralisasi Ke Desentralisasi*, (Yogyakarta: UII Press, 2006), h. 90.

merupakan masalah yang cukup pelik, bukan hanya menjadi masalah lokal atau regional tetapi juga telah menjadi perhatian internasional.²

Tingginya tingkat pengangguran di daerah kabupaten Luwu Utara menjadi permasalahan yang terjadi saat ini sehingga instansi Balai Latihan Kerja adalah suatu wadah untuk mengembangkan peserta melalui pelaksanaan pelatihan yang didalamnya meningkatkan kreatifitas kerja dan ilmu pengetahuan. Instansi Balai Latihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan potensi para peserta setelah selesai mengikuti program latihan kerja. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak peserta yang selesai mengikuti pelatihan kerja masih menganggur dan belum dapat menerapkan ilmu yang sesuai kejuruannya.

Penyebab dari masih banyaknya peserta yang selesai mengikuti program BLK (Balai Latihan Kerja) dan masih menganggur ialah kurangnya lapangan kerja. Kurangnya kompetensi atau *skill* dari peserta itu sendiri. Kurangnya keseriusan peserta dalam mengikuti program tersebut. Begitu juga dengan fasilitas-fasilitas yang ada di BLK Kecamatan Tana Lili masih belum lengkap. Kemudian belum adanya modal awal dari peserta untuk membuka usaha sesuai ilmu yang didapatkan di instansi tersebut setelah selesai mengikuti program dari BLK dan kurangnya info atau jaringan peserta melihat lowongan kerja yang ada sesuai ilmu yang didapatkan di BLK.

Melihat penyebab ini akan timbul beberapa akibat yaitu masih kurangnya lapangan kerja akan mengakibatkan permasalahan pengangguran di daerah

² Irma Arfiani, *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*, (Magelang: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial, 2014).h. 29.

tersebut akan bertambah. Kurangnya kompetensi atau *skill* akan mengakibatkan peserta tersebut susah untuk mencari lapangan kerja. Peserta yang selesai mengikuti program tersebut yang dikategorikan peserta kurang serius akan mendapat kerugian yaitu rugi waktu dan ilmu sehingga mereka yang selesai masih menganggur. Kemudian fasilitas-fasilitas kurang mendukung membuat peserta kurang efektif dalam mengikuti program yang sesuai dengan kejuruannya. Peserta yang telah selesai dan ingin membuka usaha tetapi tidak mempunyai modal akan membuat peserta tersebut hanya pasrah melihat keadaan dan tetap menganggur. Kurangnya informasi dan jaringan dalam melihat lowongan kerja hanya membuat peserta yang selesai mengikuti program tersebut akan menganggur.

Masalah ketersediaan lapangan kerja saat ini sangat susah karena bisa dilihat dari pengangguran yang besar. Pengangguran dapat merusak keadaan ekonomi suatu negara serta dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang. Dampaknya ialah berkurangnya tingkat kemakmuran/kesejahteraan suatu masyarakat. Apabila pengangguran tidak dapat diatasi, maka akan timbul keresahan sosial yang mempunyai dampak pembangunan yang tidak baik kedepannya. Kegiatan pelatihan adalah suatu program pendidikan nonformal. Kegiatan ini diantaranya belajar keterampilan yang positif, memberi pembinaan kepada anak-anak untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani dan pendidikan kepemudaan. Terkait dengan kegiatan yang dilakukan memiliki makna konsep kerja.

Sebagaimana firman Allah yang berhubungan dengan ini ialah pada Al-Quran Surah Al Kahfi Ayat 7.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Terjemahnya:

“*Sesungguhnya Kami telah membuat apa yang ada di bumi sebagai perhiasan yang diterima, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya.*”³

Kegiatan Balai Latihan Kerja merupakan upaya untuk penanggulangan pengangguran. Kata inti yang dimaksudkan di atas memiliki arti dasar tanggulang. Dalam hal ini tanggulang adalah suatu kata kerja yang memiliki arti menghadapi atau mengatasi, sedangkan untuk pengertian penanggulangan dalam hal ini adalah suatu proses, cara, atau perbuatan menanggulangi.⁴ Pada penelitian ini yang dimaksud dalam penanggulangan adalah cara yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di daerah Luwu Utara.

Penanggulangan pengangguran adalah suatu kegiatan yang dirancang menjadi sebuah program yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran bahkan menghilangkan pengangguran di daerah Luwu Utara. Melakukan penanggulangan pengangguran diharapkan mengurangi jumlah pengangguran sehingga diterima didunia kerja serta membuka lapangan pekerjaan yang berguna untuk dirinya sendiri dan orang lain yang membutuhkan pekerjaan.

Mengikuti dengan perkembangan zaman, maka solusi dari adanya masalah ini ialah bagi peserta dituntut untuk mengikuti proses pelatihan dengan serius dan sungguh-sungguh agar ilmu yang didapatkan nantinya akan berguna di masa

³ Al Kahfi Ayat 7, *Daftar Surah AlQuran*, [http:// www.khalifahcenter.com/q18.7](http://www.khalifahcenter.com/q18.7) (11 Juli 2018).

⁴ Ahmad Ridwan Mk, *Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Provinsi Lampung*, (Lampung: Skripsi Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018). h. 27.

depan. Kemudian melengkapi fasilitas-fasilitas di instansi BLK terkhusus peralatan teknologi yang memenuhi standar industri modern. Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan di BLK berasal dari dana APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) maupun APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) yang menekankan pada PPKTKP (Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas). Selanjutnya bagi peserta yang ingin membuka usaha tapi tidak memiliki modal agar terus berusaha mencarinya. Modal pertama jangan langsung besar karna itu memang sulit didapatkannya tetapi manfaatkan jika ada modal yang kecil dengan sebaik-baiknya dan terus berusaha. Jika ingin mencari lowongan pekerjaan perbanyak jaringan yaitu pergaulan yang baik dengan sesama umat manusia sehingga lebih memudahkan untuk mendapatkan informasi. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan BLK sebagai upaya lembaga kedepannya agar menciptakan kualitas peserta yang bagus berdaya saing tinggi dan sesuai dengan kualifikasi. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas mengenai ***“Efektivitas Program Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, oleh karena itu rumusan masalah yang akan dikaji yaitu Bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili dalam mengurangi tingkat pengangguran.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili dalam mengurangi tingkat pengangguran.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan program ini bisa mendapatkan ilmu dan pengalaman yang baik sehingga ilmu ini digunakan sebagaimana mestinya terkhusus untuk mengatasi masalah pengangguran. Pihak-pihak lain yang bergelut dalam dunia ekonomi khususnya ekonomi syariah bisa mendapatkan manfaatnya.

1. Bagi Peserta yang Mengikuti Balai Latihan Kerja

Adapun manfaatnya yaitu untuk pertimbangan bagi para peserta Balai Latihan Kerja bagaimana setelah mengikuti program ini dapat memberikan banyak manfaat setelah mengikuti program tersebut. Diantaranya bisa mempunyai ilmu dan pengalaman sehingga menghasilkan keahlian. Dengan keahlian yang didapat akan sangat berguna nantinya untuk dipakai di dunia kerja dan tentunya sesuai dengan kemampuannya.

2. Bagi Instansi BLK

- a. Hasil penelitian meningkatkan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan serta meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.
- b. Melalui program ini sebagai evaluasi dalam meningkatkan kualitas program-program pelatihan keterampilan.

c. Melalui program ini bisa digunakan sebagai pemberian bentuk program selanjutnya.

3. Bagi Pelatih

a. Hasil penelitian melalui program ini bisa dilihat apa kesalahan tentang jalannya proses pelatihan keterampilan sehingga dapat dibenahi.

b. Hasil penelitian melalui program ini sebagai bahan evaluasi untuk pemberian pelatihan yang lebih baik di masa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat digunakan untuk pikiran yang dijadikan dasar pijakan penelitian sejenis.

E. Definisi Operasional

Efektivitas yaitu ikatan dari keluaran dan sasaran. Ini berarti bahwa efektivitas ialah bentuk seberapa jauh jenjang keluaran, garis haluan dan jalan dari lembaga mencapai arah yang kukuh. Efektivitas yang diterapkan BLK Kecamatan Tana Lili tidak sepenuhnya diterapkan sehingga terjadi problematika. Adapun indikatornya yaitu:

1. Reaksi (*reactions*).
2. Proses Belajar (*learning*).
3. Perubahan Perilaku (*Behavior*).
4. Hasil (*organizational results*).
5. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*).

Pengangguran diartikan sebagai angkatan kerja yang belum dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terjadi karena jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Masalah pengangguran merupakan masalah yang cukup pelik, bukan hanya menjadi masalah lokal atau regional tetapi juga telah menjadi perhatian internasional.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis menghimpun beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul ini, maka penulis melakukan atau mempelajari hasil penelitian lainnya untuk digunakan sebagai referensi. Untuk memastikan keaslian penelitian ini, penulis melakukan perbandingan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, antara lain:

Penelitian yang dibuat Ami Ade Maesyarah tahun 2017 yakni “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)*”. Dalam skripsinya menunjukkan bahwa arah dari skripsi ini ialah perlu dimengerti efektivitas fungsi BLK Kalianda bermakna menguatkan ciri daya kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan fungsi Balai Latihan Kerja Kalianda bermakna menguatkan ciri daya aktivitas tidak secukupnya bergerak ampuh, keadaan ini bisa dilihat empat fungsi Balai Latihan Kerja Kalianda cuma satu yang bergerak ampuh, tiga fungsi Balai Latihan Kerja yang lainnya belum secukupnya bergerak ampuh tapi meskipun fungsi BLK belum secukupnya bergerak ampuh, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja.⁵ Penelitian ini relevan karena didalam

⁵ Ami Ade Maesyarah, “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)*”, (Lampung: Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017).

penelitian peneliti membahas bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili. Dari penelitian yang dibuat Ami Ade Maesyarah tahun 2017 yang hasilnya adalah tidak efektif maka sangat ada hubungannya dengan peneliti lakukan. Peneliti membahas masalah yang ada di BLK Luwu Utara apakah sudah efektif atau tidak.

Melihat karya tulis ilmiah Ami Ade Maesyarah tahun 2017 tentang “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)*” yang hasilnya adalah tidak efektif kemudian timbul penelitian terbaru yakni setahun kemudian yang dibuat oleh Febri Rakhmat Tahun 2018 yang berjudul “*Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kepulauan Riau*” yang menunjukkan bahwa ini bermaksud demi memahami efektivitas program BLK Kepulauan Riau. Serta mencari beberapa masukan bagi kantor BLK Kepulauan Riau untuk kedepannya dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu kegiatan/program. Penelitian membuktikan dimensi hasil yang diharapkan jelas dan terperinci seperti tepat jumlah peserta, tepat kualitas dan tepat sasaran namun jadwal peserta untuk mengikuti pelatihan tidak tepat waktu, dimensi pengukuran antara sebelum dan sesudah program seperti terpenuhinya kebutuhan pokok pangan, berkurangnya beban pengeluaran dan mengurangi tingkat pengangguran sudah berjalan efektif, dan dimensi perbandingan *control group* (kelompok yang ikut program) seperti lebih terpenuhinya kebutuhan pokok pangan, lebih berkurangnya beban pengeluaran dan lebih mengurangi tingkat pengangguran juga sudah berjalan

dengan efektif.⁶ Penelitian ini relevan karena didalam penelitian membahas bagaimana efektivitas program BLK Kecamatan Tana Lili. Penelitian yang dibuat Febri Rakhmat tahun 2018 yang hasilnya adalah efektif di BLK Provinsi Kepulauan Riau maka sangat ada hubungannya dengan peneliti lakukan. Peneliti membahas masalah yang ada di pelatihan BLK Luwu Utara apakah sudah efektif atau tidak. Dari penelitian yang dibuat Ami Ade Maesyarah tahun 2017 dan Febri Rakhmat tahun 2018 memiliki perbedaan yakni penelitian tahun 2017 hasilnya tidak efektif kemudian timbul penelitian terbaru tahun 2018 yang hasilnya efektif. Hal ini bisa dilihat nantinya apakah hasilnya akan efektif atau tidak.

Dari kedua penelitian di atas yang relevan maka dapat disimpulkan bahwa karya tulis ilmiah tentang efektivitas program BLK dalam mengurangi tingkat pengangguran. Perbedaannya ada atas pokok penelitian yaitu masyarakat, jenis penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian. Penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah Pelaksanaan program balai latihan kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran Luwu Utara.

Setelah mencermati kedua penelitian diatas, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah karya tulis ilmiah ini berpusat atas pemahaman peserta yang mengikuti program BLK terhadap eektivitas program BLK yang baik dan tidak terjadi pengangguran setelah selesai mengikuti program tersebut. Kemudian yang menjadi pembeda yang kedua adalah objek dan tempat penelitiannya dimana penelitian ini dilakukan di Desa Bungapati, Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara.

⁶ Febri Rakhmat, *Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kepulauan Riau*, (Tanjung Pinang: Skripsi Universitas Maritim Raja Ali Haji Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018).

B. Kajian Pustaka

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti adanya efek, adanya pengaruh dapat membawa hasil usaha, tindakan.⁷ Efektif adalah kemampuan mengerjakan sesuatu dengan benar. Efektivitas banyak berkaitan dengan tujuan karena semakin dekat organisasi kepada tujuannya, semakin efektif organisasi tersebut.⁸ Efektivitas ialah suatu bentuk yang mengemukakan seberapa jauh target (jumlah, kualitas, jangka) yang berhasil dicapai, yang mempunyai pengaruh serta membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam suatu kegiatan.⁹ Efektivitas ialah penggunaan asal energi sarana prasarana dalam sejumlah khusus yang menurut awal ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan sebuah pekerjaan tepat pada waktunya.¹⁰

Dalam kamus dijelaskan bahwa Efektivitas yang berarti ada pengaruhnya, akibatnya, manjur atau mujarab.¹¹ Jadi Efektivitas mengandung arti kesuksesan sesudah melaksanakan objek.¹² Secara etimologi Efektivitas merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *efecctive*. Kata serapan ini menjadi efektif kemudian berubah menjadi efektivitas. Sedangkan menurut definisi istilah Efektivitas berarti dapat membawa hasil, sedang menurut kegiatan belajar mengajar pengertian Efektivitas adalah kegiatan berkenaan

⁷ Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 284.

⁸ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 21.

⁹ Indrawijaya dan Adam Ibrahim, *Konsep Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 175.

¹⁰ Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 7.

¹¹ Sulchan Yasyim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amanah, 1997), h. 126.

¹² Departemen P&K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. II; Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 280.

dengan sejauhmana sesuatu yang telah direncanakan atau diinginkan yang dapat terlaksana atau tercapai.¹³ Secara sederhana dapat dikatakan bahwa Efektivitas bermakna penyelesaian aktivitas benar atas jangka yang sudah ditentukan. Artinya pada pelaksanaannya dinilai bagus atau bukan banyak tergantung atas dengan jalan apa tugas tersebut dapat diselesaikan dan terutama dapat menanggapi pertanyaan atas dengan jalan apa aturan melakukan dan berapa anggaran yang diperlukan atau dikeluarkan.¹⁴

Menurut para ahli, efektivitas mempunyai beberapa pengertian, diantaranya:

- a. menurut Stephen P. Robbins mendefinisikan efektivitas itu seperti kualitas pendapatan lembaga harapan singkat dan harapan lama. Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.¹⁵
- b. Menurut Isbandi Rukminto Adi, ke-efektif-an di ukur berdasarkan variable-variable kriteria (criterion variables) yang diciptakan dalam hubungan dengan pencapaian tujuan.¹⁶
- c. Peter F.Drucker merupakan salah satu tokoh yang memberikan perhatian besar terhadap Efektivitas. Menurutnya Efektivitas itu bisa dan wajib dipahami menurut terstruktur, karena ia tidak sebuah bentuk kemahiran yang jadi menurut objektif. Efektivitas kerja dapat dilakukan

¹³ Zakirah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta:Bumi Askara, 1996), h. 126.

¹⁴ Sondang Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Dan Organisasi* (Cet. V; Jakarta: CV Masagung, 1986), h. 149.

¹⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 129.

¹⁶ Isbandi Rukminto Adi, *Pemberdayaan Pembangunan Masyarakat Dan Intervensi Komunitas* (Cet. III; Jakarta: FE UI, 2003), h. 175.

menjalani deretan aktivitas, pelajaran yang bersemangat, teratur, dan sistematis, bekerja bersama lekas sehingga berhasil menciptakan kreatifitas.¹⁷

d. Menurut pendapat Amin Tunggal Widjaya mengemukakan “Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu lembaga”.¹⁸

e. Menurut Permata Wessa mengatakan efektivitas adalah keadaan kapasitas suksesnya sebuah aktivitas yang dilakukan karena orang akan mengasih guna yang diharapkan bagi memandang efektivitas aktivitas atas biasanya dipakai empat bentuk petunjuk yaitu: petunjuk ekonomi, petunjuk ilmu faal, petunjuk psikologi, dan pertimbangan sosial.¹⁹

f. Menurut Emil Salim, efektivitas juga memiliki pengertian sebagai suatu ketepatan dari suatu program tindakan atau kesempurnaan (jaminan) hasil atau pekerjaan itu sendiri.²⁰

g. Menurut Yutchman dan Seashore dalam bukunya Alo Liliweri yang berjudul sosiologi organisasi bahwa efektivitas organisasi sangat tergantung antara lain oleh bagaimana organisasi secara relatif mengeksploitasi lingkungan dari sumber daya yang langka dan sumber-sumber lain yang bernilai untuk mencapai tujuan organisasi.²¹

¹⁷ Peter.F. Ducker, *Bagaimana Menjadi Eksekutif Yang Efektif*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1986), h. 5.

¹⁸ Landasan Teori, *Pengertian Efektivitas Kerja Adalah Menurut Definisi Para Ahli*, dalam <http://www.landasanteori.com> (26 Januari 2019).

¹⁹ Landasan Teori, *Pengertian Efektivitas Kerja Adalah Menurut Definisi Para Ahli*, dalam <http://www.landasanteori.com> (26 Januari 2019).

²⁰ Emil Salim, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 94.

²¹ Alo Liliweri, *Sosiologi Organisasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), h. 121.

h. Menurut Robbins mendefinisikan efektivitas seperti jenjang pendapatan lembaga keinginan singkat dan keinginan panjang.²²

i. Menurut Steers membuktikan bahwa efektivitas ialah daya suatu lembaga akan mendapatkan dan menggunakan akar energi yang berharga beserta sepintar sekali bermakna memburu arah operasional.²³

j. Menurut Handyaningrat efektivitas merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target sudah pernah berhasil bertemu bersama segalanya yang telah direncanakan.²⁴

Efektivitas memperlihatkan kesuksesan dari aspek berhasil bukannya incaran yang sudah pernah ditetapkannya . Apabila buatan kesibukan semakin mendatangi incaran, bermakna semakin banyak efektivitasnya.²⁵ Menurut Ensiklopedia Umum, efektivitas menunjukkan taraf tercapainya tujuan, usaha dikatakan efektif jikalau usaha tersebut mencapai tujuannya secara ideal. Keefektifan adalah pencapaian prestasi dari tujuan taraf Efektivitas dinyatakan dengan ukuran yang agak pasti.²⁶

Dalam bidang manajemen, efektivitas merupakan suatu besaran atau angka untuk menunjukkan sampai seberapa jauh sasaran atau target dapat

²² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 129.

²³ Dhita Ayu Meitaningrum, *Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol. 1 Nomor 3, 2018, h. 193.

²⁴ Risdawati Rustan, *Efektivitas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Asuransi Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Kelurahan Takkalala RT003/RW002 Kota Palopo (Tinjauan Ekonomi Islam)*, (Palopo: Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2016), h. 21.

²⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 129.

²⁶ A.B.pridodgdo Hasan Shadily, *Ensiklopedia Umum*, (Cet. VIII; Yogyakarta: Kanisius, 1990), h. 196.

tercapai melalui suatu tindakan (*effectiveness*).²⁷ Efektivitas dideskripsikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan dengan tepat, suatu kegiatan atau pekerjaan yang akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, atau suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen pada tercapainya arah yang sudah pernah ditetapkan.²⁸ Efektivitas sebuah program pelatihan, termasuk didalamnya adalah program bimbingan, dapat dilihat dari reaksi-reaksi perasaan partisipan terhadap program, belajar tentang pengetahuan keahlian, terjadi perubahan sikap maupun perilaku yang diperoleh sebagai dampak program bimbingan, dan berdampak pula pada pencapaian tujuan organisasional.²⁹

2. Mengukur Efektivitas

Ukuran efektivitas terhadap sebuah program sering tidak mudah untuk dikuantifikasikan, mengingat luaran atau *output* yang dihasilkan akan bersifat luaran yang tidak berwujud atau *intangible*. Oleh karena itu, ukuran efektivitas terhadap sebuah program memerlukan adanya sebuah perbandingan antara masukan atau *input* dan luaran atau *output* yang dapat dipergunakan untuk menunjukkan sampai sejauh mana kegiatan atau program dapat terlaksana fungsi-fungsinya secara optimal. Terkait dengan hal tersebut, lalu berhasil diketahui yakni pengukuran atau penilaian terhadap program yang dilaksanakan merupakan suatu sarana yang sangat penting untuk

²⁷ Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM), *Kamus Istilah Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1994), h. 51.

²⁸ Stephen P. Robbins, Robin Stuart-Kotze, dan Mary Coulter, *Management 7th Editions*, (Canada: Pearson Education, 2003), h. 7.

²⁹ Sunaryo, *Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Industri Semarang, Tesis Program Studi Magister Studi Kebijakan*, (Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2012), h. 20.

menunjukkan apakah sasaran bisa terwujud pantas bersama yang sudah pernah dibuat oleh ini. Apabila incaran atau arah sudah pernah berhasil pantas ditambah yang diagendakan sebelumnya lalu berhasil dikatakan yakni program tersebut telah efektif. Demikian pula sebaliknya, jika incaran atau target belum tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya untuk itu akan disebut program tersebut belum efektif.³⁰

Efektivitas memperlihatkan keberhasilan yang dimiliki oleh lembaga akan membuktikan bagaimana keberhasilan tersebut bisa menjadi landasan untuk menggapai incaran yang sudah benar atau baik. Tingkat efektivitas bisa dinilai melalui perbandingan yakni rancangan yang sudah dibuat dengan buatan jelas yang sudah diwujudkan, namun jika aktivitas kegiatan dan gerakan yang dikerjakan tidak benar sehingga mengakibatkan target ini tidak akan tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif.³¹ Terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut.³²

a. Reaksi (*reactions*)

Merupakan ukuran efektivitas kegiatan keterampilan dengan hal ini pengelola atau pegawai BLK melihat reaksi pesertanya dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang bersifat langsung. Dengan menggunakan questioner, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya tentang sejauh mana

³⁰ Aprilia Mardiasuti, *Efektivitas Bimbingan Pemakaian Sumber-Sumber Rujukan (BPSR) Terhadap Kecemasan Di Perpustakaan (Library Anxiety) Pada Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, (Yogyakarta: Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2017), h. 25.

²⁴ Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 7.

³² Susi Sulandari, *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*, (Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018).

mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih?instruktur, kegiatan yang dilakukan , proses pembelajarannya, alat-alat yang digunakan dan lingkungan tempat dilaksanakannya program baik dari segi gedung, kenyamanan peserta, konsumsi, dan keadaan di lingkungan tersebut. Usaha agar pelatih bisa dapat mengetahui apa saja keluhan dari dilakukannya program ini misalnya:

- 1) Bisa dapat memahami bagaimana peserta merasa paham dengan adanya program yang dilakukan.
- 2) Digunakan penilaian dengan cara metode evaluasi atau program pelatihan agar dapat diketahui masalahnya.
- 3) Digunakan metode yang sebaik-baiknya agar para peserta pelatihan bisa nyaman dan semangat dalam mengikuti proses pelatihan.

Para didikan dari program ini akan ditanyakan nantinya setelah lulus dari kegiatan pelatihan agar dipahami letak kesuksesan dari proses pelatihan dan letak kelemahan dari proses pelatihan. Hal ini diketahui pada saat setelah sudah mendapatkan pekerjaan.

b. Proses Belajar (*learning*)

Yang di maksud dalam hal ini ialah bentuk efektivitas bagaimana pelatih dapat memahami proses belajar yang dilakukan dalam suatu program pelatihan masing-masing dan bagaimana peserta dapat memahami proses belajar tersebut. Pelatih atau pengurus menggunakan metode test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan simulasi.

c. Perubahan Perilaku (*behavior*)

Berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

d. Hasil (*organizational results*)

Hasil merupakan ukuran efektivitas program pelatihan yang harus diketahui pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah output dan penurunan pemborosan.

e. Efektivitas Biaya (*cost effectivity*)

Dalam hal ini pegawai atau pengurus dapat mengetahui berapa anggaran yang terpakai dalam dilakukannya program pelatihan. Apakah biaya atau anggaran tersebut terpakai sedikit atau banyak dengan anggaran yang terlihat dari persoalan suatu program organisasi pelatihan ini.

Definisi-definisi ini melihat bagaimana suatu efektivitas yang sebenarnya dalam program pelatihan ini apakah memakai tujuan akhir atau tujuan yang diinginkan. Lembaga atau organisasi ini berusaha untuk mencapai tujuan akhir, lembaga atau organisasi pelatihan ini memiliki tanggung jawab yakni mengetahui keadaan-keadaan dalam setiap program pelatihan dan dapat diketahui apa hambatan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, maka dengan ini dapat diketahui pencapaian efektivitas program pelatihan dan program ini baik dilakukan untuk tujuan dari suatu lembaga atau organisasi pelatihan ini.

Teori Emitai Etzioni dalam pembahasannya yakni pendekatan pengukuran efektivitas organisasi disebutkan dengan system model, dalam

hal ini terdiri dari adaptasi, integrasi, motivasi, dan produksi. Adapun penjelasannya yakni:

a. Adaptasi harus mengetahui keadaan lingkungan organisasi sehingga dapat mengenal keadaan di suatu organisasi tersebut.

b. Integrasi yakni bagaimana pencapaian suatu organisasi dalam menilai hasil dari upaya yang dilakukan organisasi yang biasa diterapkan sosialisai, mengembangkan kreativitas, dan membangun kerjasama dengan organisasi yang sama.

c Motivasi anggota. Dalam kriteria ini, bagaimana pencapaian suatu organisasi memberikan perlakuan yang baik dan nyaman contohnya melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan organisasi agar tujuan dari program bisa terlaksana dengan baik.

d. Kriteria produksi, yakni bagaimana pencapaian suatu lembaga atau organisasi untuk bagaimana mampu melihat efektivitas dalam pengembangan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi.³³

Dengan melihat pengertian Efektivitas diatas, maka dalam mencapai Efektivitas haruslah dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. Berhasil guna, yaitu proses yang dilakukan organisasi sudah dilakukan dan progam sudah selesai dengan tepat waktu, kemudian sudah memenuhi harapan yang ditetapkan organisasi.

b. Ekonomis, Organisasi melakukan cara yang efektif dalam mengelola dana. Ekonomis itu bukan hanya berbicara dengan dana melainkan

³³ Akhmad Subkhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), h. 31.

ekonomis dalam menjalankan program pelatihan ini adalah bagaimana bisa organisasi itu menggunakan dana, tenaga pelatih, fasilitas-fasilitas, program kegiatan, dan waktu yang tepat dalam menjalankannya. Semua ini dilakukan dengan seefektif-efektifnya tanpa adanya kesalahan besar maupun kecil dan hal ini sudah di atur dan direncanakan sebelumnya oleh pengelola. Misalnya hal yang tidak ekonomis yaitu boros dalam menggunakan dana.

c. Pelaksanaan kerja bertanggung jawab, organisasi melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Program pelatihan ini mulai dari pegawai dari tingkat bawah sampai keatas harus sudah diberi rasa tanggung jawab besar sehingga program bisa terlaksana dengan baik sesuai apa yang diharapkan organisasi

d. Pembagian kerja yang nyata, yang dimaksud adalah setiap pegawai yang mempunyai tugas harus sesuai berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja kemudian istirahat kerja dengan mengikuti pedoman jumlah jam kerja .

e. Rasionalitas wewenang tanggung jawab, yang dimaksud dengan ini ialah bagaimana setiap pegawai yang mempunyai tugas yang telah diberikan harus sama dengan tanggung jawabnya masing-masing. Tidak adanya lagi dari salah satu pegawai yang dalam satu jabatan atau tingkatan yang sama ada yang lebih berat tanggung jawabnya dan ada yang tidak.

f. Prosedur kerja yang praktis, yakni untuk menegaskan bahwa kegiatan kerja adalah kegiatan yang praktis, maka target efektif dan ekonomis,

pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan serta pelayanan kerja yang memuaskan tersebut haruslah kegiatan operasional yang dapat dilaksanakan dengan lancar.³⁴

Sedangkan menurut T. Hani Handoko ukuran Efektivitas sebagai berikut:

- a. Kegunaan, dalam menjalankan suatu efektivitas di dalam lembaga atau organisasi harus dengan serius. Setiap program harus berguna kepada manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Ketepatan dan obyektivitas, dalam menjalankan suatu rencana yang akan diterapkan dalam program kerja organisasi harus dilihat benar-benar apakah sudah siap untuk dijalankan dan perlu juga adanya bahan evaluasi untuk mengetahui segi kekurangannya.
- c. Ruang lingkup, yakni perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan, komprehensif (*comprehensiveness*), kepaduan (*unity*), dan konsistensi.
- d. Efektivitas biaya, dalam menjalankan suatu organisasi harus melihat metode ini agar biaya yang dikeluarkan dapat berguna sebaik-baiknya, jika tidak diperhatikan maka suatu program kerja akan tidak terlaksana dengan baik.
- e. Akuntabilitas, dalam menjalankan suatu organisasi harus memperhatikan bagaimana keseriusan dalam mengelola manajemennya sehingga program kerja dapat terstruktur dengan baik.
- f. Ketepatan waktu, yakni suatu perencanaan, perubahan-perubahan yang dialami oleh organisasi yang pada dasarnya kita tidak tahu ada suatu

³⁴ Sujadi F.X, *Organisasi dan Manajemen, Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, (Cet. III; Jakarta: CV Masagung, 1990), h.36-39.

halangan kedepannya baik itu tiba-tiba atau tidak untuk itu ketepatan waktu dapat mengatur segala rencana yang akan dilakukan.³⁵

Menurut Hary Firman (1987) yang menyatakan macam-macam keefektivan program yang dijalankan organisasi adalah berikut ini:³⁶

- a. Berhasil menghantarkan peserta dalam keberhasilan dalam mengikuti suatu program yang dijalankan organisasi.
- b. Memberikan metode yang bagus, menarik, dan mudah dipahami sehingga peserta lebih semangat dalam mendapatkan ilmu yang berharga.
- c. Memiliki sarana-sarana yang menunjang proses belajar mengajar.

Menurut Zulkaidi dalam Apriliani, Efektivitas juga dapat menjadi salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi yang efektif atau tidaknya suatu tindakan yang dapat dilihat dari:

- a. Kemampuan memecahkan masalah, dalam menjalankan program yang dilakukan organisasi pasti ada persoalan yang dihadapinya. Hal ini akan dilihat bagaimana peserta mampu memecahkan persoalan apakah dapat diselesaikan atau malah sebaliknya.
- b. Pencapaian tertentu, efektivitas suatu tindakan dapat dilihat dari pencapaiannya suatu dalam program yang dilaksanakan dengan hasil yang dapat dilihat secara nyata.³⁷

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yoyakarta: BPPE, 2003), h. 103-105.

³⁶ Ninda Maria, *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012*, (Bengkulu: Skripsi Universitas Bengkulu Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 2014). h. 39.

³⁷ Apriliani, *Efektivitas Program Masyarakat Mandiri Dompot Dhuafa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama UII, 2014).

Menurut Petters dan Waterman, karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif terdiri dari:

- a. Memiliki kemampuan yang kuat dalam menjalankan pekerjaan yang diterapkan suatu organisasi..
- b. Selalu dekat dengan para pelanggan kemudian mengetahui apa yang diinginkan dan tidak diinginkan oleh pelanggan sehingga dapat mempermudah kesuksesan.
- c. Memberi para pegawai motivasi tinggi agar dalam menjalankan suatu program dapat terlaksana dengan baik misalnya motivasi kewirausahaan yang efektif.
- d. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
- f. Karyawan harus juga mengetahui apa yang dibutuhkan organisasi dan manajemen organisasi agar hubungan bisa aktif pada masalah di semua tingkatan.
- g. Karyawan harus mengetahui usaha yang dilakukannya itu benar-benar dipahami sepenuhnya.
- h. Memiliki bagan organisasi yang bagus dan efektif, mengisi orang-orang yang mampu dalam dibidangnya sehingga cepat dalam menjalankan suatu program.
- i. Menggabungkan antara karyawan yang memiliki tugas-tugas yang besar atau program kerja besar dengan karyawan yang memiliki tugas yang kecil

sehingga jika terjadi masalah dalam melaksanakannya dapat mengisi kekosongan yang ada sehingga program kerja aman terkendali.³⁸

Gibson mengemukakan kriteria efektivitas organisasi yang terdiri dari lima unsur, yaitu:³⁹

a. Produksi

Dalam hal ini akan menerapkan hal-hal yang penting dalam organisasi. Ukuran dalam kriteria ini yakni dengan melihat hal dalam memproduksi suatu program misalnya keuntungan dari produksi ini, bagaimana produksi dari perusahaan lain dengan perusahaan yang kita jalani dengan melihat kelebihan dan kekurangan perusahaan tersebut sehingga produksi dapat terlaksana dengan baik. Ukuran ini dikaitkan antara karyawan dan pelanggan atau juga dengan rekanan organisasi yang bersangkutan.

b. Efisiensi

Dalam hal ini yang dimaksudkan ialah kesesuaian antara apa yang didapatkan dan apa yang dikeluarkan. Ukuran ini dilihat dari berapa modalnya, keuntungan yang didapatkan, berapa harga dari barang yang digunakan, waktu yang telah digunakan, dan biaya perorang. Efisiensi dihitung dengan cara keuntungan dari biaya yang digunakan saat menjalankan program kerja dan waktu yang digunakan dalam melaksanakannya..

³⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 129.

³⁹ Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, (Jakarta: Erlangga, 1985), h. 87.

c. Kepuasan

Ukuran tingkat kesuksesan antara karyawan dan organisasi dilihat dari bagaimana sikap karyawan tersebut terhadap organisasi. Organisasi memberikan peraturan yang baik sehingga kepuasan terhadap karyawan dapat diaplikasikan disetiap program kerja yang akan dilaksanakan kemudian organisasi harus mengetahui keluhan dari karyawan agar suatu keluhan tersebut dapat diatasi dan kesejahteraan di dalam organisasi dapat terjaga.

d. Keadaptasian

Sebagai hal yang dialami organisasi dimana dalam menjalankan pekerjaan melihat perubahan yang ada di luar lapangan dengan di dalam lapangan. Perubahan-perubahan yang ada di luar misalnya pertarungan sesama perusahaan lain dalam hal ini pertarungan bisnis perusahaan, kemauan pelanggan, kualitas produk, serta perubahan internal yang seperti ketidakefisien, ketidakpuasan dalam adaptasi terhadap lingkungan.

e. Kelangsungan hidup

Dalam hal ini organisasi atau perusahaan harus mengembangkan organisasinya menjadi lebih baik sehingga organisasi tetap hidup meski persaingan sangat besar.

3. Fungsi, Tujuan, dan Peran Balai Latihan Kerja

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK memiliki fungsi yang harus dijalankan antara lain: ⁴⁰

⁴⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.*

- a. Menyusun rencana program pelatihan.
- b. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
- c. Memperkenalkan kegiatan organisasi, sarana produksi dan jasa kegiatan program organisasi kemudian meningkatkan pelayanan setiap program pelatihan.
- d. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
- e. Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

Tujuan BLK sebagai berikut:

- a. Mengembangkan program kerja yang efektif baik dari hal yan kecil sampai hal yang besar.
- b. Mengembangkan usaha dengan serius agar mencapai keberhasilan.
- c. Membuat program kerja yang baik agar peserta bisa menerapkan keterampilannya.
- d. Menciptakan rasa atau jiwa kewirausahaan yang tinggi.
- e. Meningkatkan semangat kepada peserta pelatihan agar mencapai kesuksesan.

Peran UPTD BLK sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelatihan dan keterampilan untuk angkatan kerja yang putus sekolah dalam menjalankan perannya untuk memberi pelatihan.

C. Kerangka Pikir

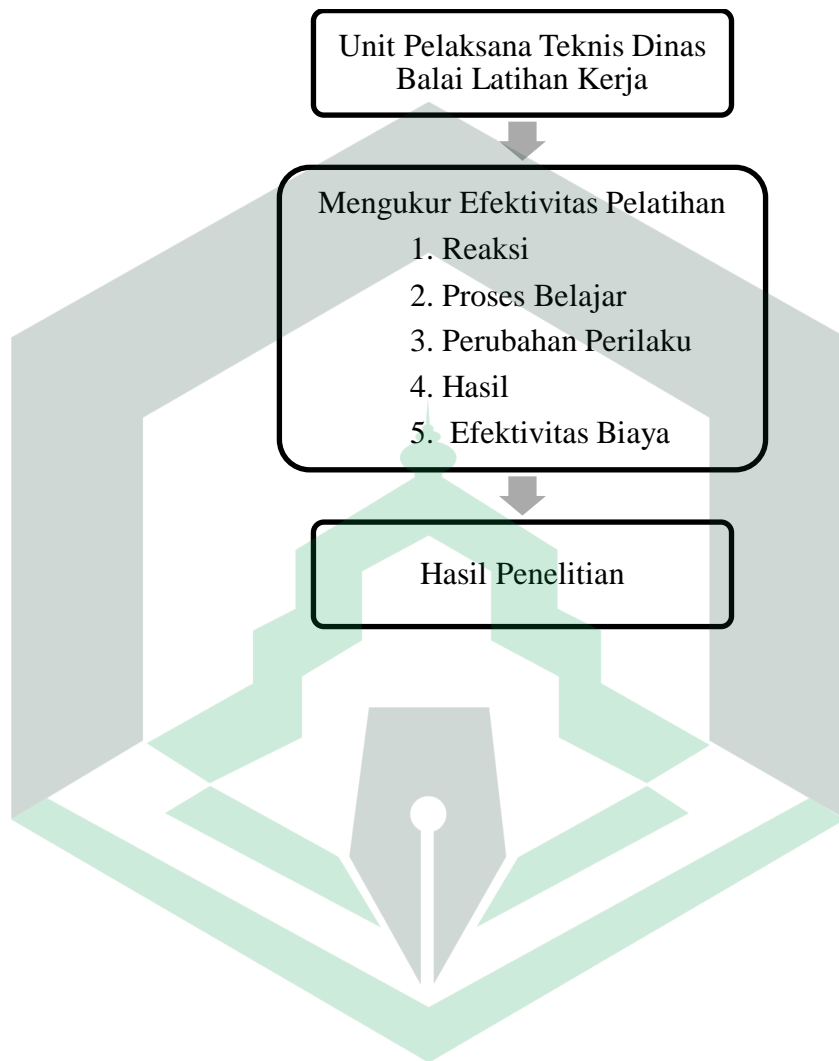
Salah satu BLK yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan adalah BLK Luwu Utara. Peran BLK adalah menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, mandiri, profesional, dan mampu bersaing dipasar kerja yang berakses global. Bangsa Indonesia sangat membutuhkan masyarakat yang memiliki keterampilan dan jiwa usaha yang tinggi karena masyarakat yang seperti itu akan merubah atau membangun tujuan dari suatu bangsa dan masyarakat yang lebih baik yang berkualitas dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, tentulah efektivitas peran BLK dalam mengurangi tingkat pengangguran sangat dibutuhkan.

Efektivitas memperlihatkan keberhasilan yang dimiliki oleh lembaga akan membuktikan bagaimana keberhasilan tersebut bisa menjadi landasan untuk menggapai incaran yang sudah benar atau baik. Tingkat efektivitas bisa dinilai melalui perbandingan yakni rancangan yang sudah dibuat dengan buatan jelas yang sudah diwujudkan, namun jika aktivitas kegiatan dan gerakan yang dikerjakan tidak benar sehingga mengakibatkan target ini tidak akan tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Terdapat lima ukuran atau indikator dari efektivitas pelatihan.

Kerangka pikir yang dikemukakan ialah kerangka pikir yang garis besar struktur teori yang digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian. Penelitian ini membatasi masalah tentang efektivitas program balai latihan kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di Luwu Utara. Untuk mempelajari alur

kerangka pikir, penulis mencoba memberikan gambaran kerangka pikir dari penelitian yang membahas masalah efektivitas pelatihan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kualitatif yang melakukan kegiatan lapangan tentu guna memperoleh berbagai data dari informasi yang dilakukan.⁴¹ Jadi yang dimaksudkan dalam judul penelitian ini ialah guna mencari data dari lapangan untuk mengetahui bagaimana efektivitas peran balai latihan kerja dalam mengembangkan kualitas kerja yang baik. Sedangkan menurut sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Metode ini disebut metode kualitatif karena data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden, dan lain-lain.⁴²

B. Sumber Data

Dalam hal ini yang penulis lakukan terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer dalam hal ini ialah yang peneliti peroleh langsung dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Luwu Utara, yaitu kepala BLK, instruktur BLK serta peserta pelatihan yang ada di BLK Luwu Utara.

⁴¹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumi, 1996), h. 28.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 15.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Balai Latihan Kerja Kecamatan Tanah Lili Kabupaten Luwu Utara dengan objek penelitian dan apa yang akan menjadi narasumber ialah orang yang dianggap berkompeten dan memahami akan permasalahan yang penulis angkat.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini yaitu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Cara yang digunakan peneliti ialah dengan menggunakan metode kualitatif yang mempunyai arti data yang dikelolah itu harus di jabarkan dengan baik kemudian jelas dan tepat. Selanjutnya dijelaskan di dalam penelitian tentang data yang didapatkan yakni dari hasil wawancara terhadap pihak yang di teliti, dokumentasi tempat penelitian, dan gabungan/triangulasi.⁴³ Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode yaitu dengan cara wawancara dan studi pustaka.

1. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpul informasi dengan menggunakan cara tanya jawab dan bertatap muka langsung

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 224-225.

dengan atau tanpa pedoman.⁴⁴ Bentuk wawancara ini ialah menggunakan metode wawancara terarah (*gueded interview*), dimana penelitian menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam wawancara ini peneliti mewancarai langsung Kepala BLK Luwu Utara dan para pengelola BLK. Adapun data-data yang ingin diketahui hasil wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan data peserta, sumber daya instruktur yang dimiliki peran BLK.

Wawancara ini ditujukan kepada :

- a. Kepala BLK Luwu Utara.
- b. Pengelola BLK Luwu Utara.
- c. Peserta Pelatihan BLK Luwu Utara Tahun 2018.

2. Studi Pustaka

Dalam metode ini dalam mengumpulkan data dengan cara mencari buku yang ada kaitannya dengan penelitian, jurnal-jurnal terbaru minimal tahun 2015 ke atas, majalah, koran, artikel yang terkait, skripsi yang terkait dan laporan yang berkaitan dengan objek penelitian kemudian harus menaruh sumber dari studi pustaka yang kita cari.⁴⁵ Studi pustaka digunakan untuk memperoleh data sekunder yang sifatnya teoriti, dan digunakan sebagai pembanding dalam pembahasan nantinya.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 233.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 238.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen utama karena dalam hal penelitalah yang langsung berhubungan dengan responden atau objek lainnya dan menjadi dari segalanya dari proses penelitian. Menurut Meleong dalam penelitian kualitatif penelitian sebagai instrumen utama yaitu merupakan rencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan menjadi pelapor hasil penelitian.

Table 3.1 Instrumen Penelitian

Pertanyaan	Pengelola	Peserta	Masyarakat
Reaksi			
1. Apa tanggapan anda dengan adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara.	✓	✓	✓
2. Sejauh mana anda merasa puas dengan program BLK.		✓	
3. Apa reaksi anda tentang fasilitas yang ada di BLK.	✓	✓	
4. Apakah anda terima dengan program-program yang dilakukan oleh BLK.		✓	✓
5. Setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan apa dampak dari pelatihan.		✓	
Proses Belajar			
1. Seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan.		✓	
2. Bagaimana tanggapan anda tentang proses belajar di BLK.	✓	✓	
3. Apa hambatan dalam proses belajar di	✓	✓	

BLK.			
Perubahan Perilaku			
1. Apa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.	✓	✓	
Hasil			
1. Bagaimana hasil dari tujuan organisasi karyawan.	✓	✓	
2. Bagaimana hasil dari kualitas kerja pengelola.	✓	✓	
3. Bagaimana efisiensi waktu dari program BLK ini.	✓	✓	
Efektivitas Biaya			
1. Dari mana biaya yang didapatkan untuk melaksanakan program di BLK ini.	✓		
2. Berapakah besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dalam satu angkatan.	✓		
3. Apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.	✓		
4. Apakah ada biaya yang diberikan kepada peserta setelah lulus dari program pelatihan.	✓	✓	

F. Teknik Analisis Data

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif yang mana data tersebut dikelola sesuai dengan prosedur, menyusun data dengan terstruktur, memisahkan data-data yang di kelola dan disatukan dalam metode karya tulis ilmiah yang baik, mensistesiskannya, menggunakan pola apa, mencari hal-hal penting yang terkait objek penelitian dan apa yang akan dipahami, dan menarik kesimpulan apa informasi apa yang didapatkan dari orang lain.⁴⁶ Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:⁴⁷

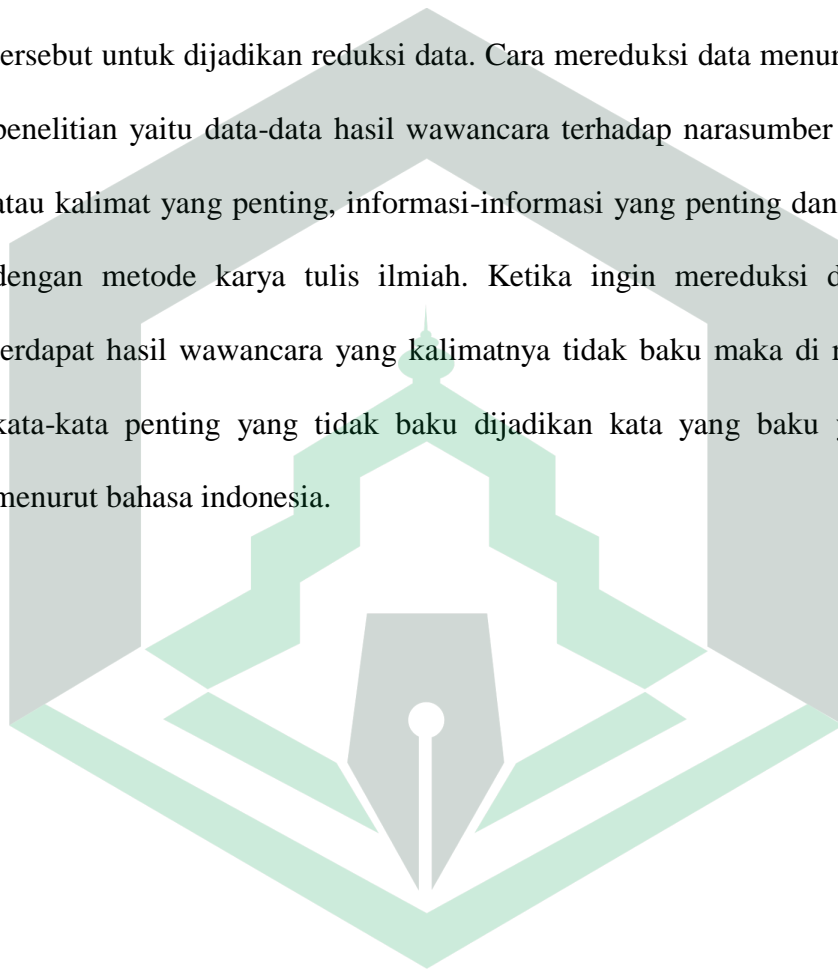
1. Membaca atau memahaminya, melihat hal-hal yang penting dalam data kemudian data tersebut dicatat atau disimpan untuk dikelola..
2. Mempelajari hal-hal yang paling penting, mencari judul-judul yang berkaitan dengan data atau objek penelitian kita.
3. Menggambarkan pola penelitian yang kita temui.
4. Memprogram data dengan menggunakan panduan karya tulis ilmiah.

Dalam melakukan pengumpulan data awalnya adalah wawancara terhadap orang atau sumber kita mendapatkan informasi yang banyak contohnya kepala pengelola lembaga tersebut sehingga beliau akan hafal objek penelitian yang akan kita teliti. Selanjutnya membuat atau menulis

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 248.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 249.

kembali hasil wawancara sesuai apa yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap pihak yang diwawancarai. Agar mudah dan tidak terjadi kesalahan data saat mewawancarai sebaiknya menggunakan media rekaman. Setelah hasil wawancara di kumpulkan dan ditulis dengan baik dan terstruktur, kemudian langkah selanjutnya membaca dan memahami hasil wawancara tersebut untuk dijadikan reduksi data. Cara mereduksi data menurut pedoman penelitian yaitu data-data hasil wawancara terhadap narasumber dipilih kata atau kalimat yang penting, informasi-informasi yang penting dan bermanfaat dengan metode karya tulis ilmiah. Ketika ingin mereduksi data apabila terdapat hasil wawancara yang kalimatnya tidak baku maka di reduksi data kata-kata penting yang tidak baku dijadikan kata yang baku yang sesuai menurut bahasa indonesia.



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum BLK Luwu Utara

1. Lokasi Penelitian

UPTD BALAI LATIHAN KERJA LUWU UTARA Jl. Trans Sulawesi Minna, Bungapati, Kecamatan Tana Lili, Luwu Utara, Sulawesi Selatan UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) Luwu Utara merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di bawah Struktural Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menangani Kegiatan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dalam wilayah Kerja Kabupaten Luwu Utara dan sebagai tindak lanjut PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Perda No. 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara.⁴⁸

2. Sejarah Perkembangan UPTD Balai Latihan Kerja Luwu Utara

Balai Latihan Kerja (BLK) Luwu Utara didirikan dan diresmikan penggunaannya yaitu pada tahun anggaran 2003 dengan nama Badan Penelitian dan Penerapan Teknologi Ekonomi Kerakyatan (BAPPTEK) Luwu Utara dibawah menteri tenaga kerja. Tahun 2008 Badan Penelitian dan Penerapan Teknologi Ekonomi Kerakyatan (BAPPTEK) Luwu Utara berubah status menjadi Kantor Latihan Kerja (KLK) Luwu Utara sebagai

⁴⁸ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

tindak lanjut PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Perda No. 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara. Kantor Latihan Kerja (KLK) dengan tugas pokok dan fungsinya adalah memfasilitasi pelatihan kerja dan peningkatan kemampuan kerja masyarakat melalui keterampilan standar yang berbasis kompetensi dalam rangka mengantisipasi permintaan tenaga kerja skil, baik dalam maupun luar negeri. Keberadaan KLK yang telah berdiri berubah lagi karena adanya regulasi kebijakan yang mengharuskan untuk menjadi UPTD dan pada tanggal 3 September 2017 telah resmi beralih menjadi Balai Latihan Kerja Luwu Utara.⁴⁹

3. Dasar Hukum

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Permenakertrans No. 11 Tahun 2012 Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.⁵⁰

4. Visi, Misi, Tugas dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Luwu Utara :

a. Visi

Terwujudnya sumber daya manusia yang terampil dan kompetensi dalam rangka peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja.

b. Misi

- 1) Mempersiapkan tenaga kerja profesional melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.

⁴⁹ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

⁵⁰ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

- 2) Menjamin mutu lulusan BLK dengan uji kompetensi sertifikasi profesi.
- 3) Memperkuat kemitraan dan bursa kerja dalam penempatan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dunia industri dan dunia usaha, baik dalam maupun luar negeri.

c. Tugas Pokok

UPTD Balai Latihan Kerja Luwu Utara mempunyai tugas pokok memfasilitasi pelatihan kerja dan peningkatan kemampuan kerja masyarakat melalui keterampilan standar yang berbasis kompetensi dalam rangka mengantisipasi permintaan tenaga kerja skill, baik dalam maupun luar negeri.

d. Fungsi :

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK Luwu Utara mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan.

Penyusunan rencana pelatihan dilakukan dengan analisa kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) pengembangan program dilakukan dengan rencana program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

- 2) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan uji keterampilan .

Pemasaran program, fasilitas produksi, jasa dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan. Pelaksanaan Program

Pelatihan dimana tahap ini meliputi Rekrutmen peserta pelatihan, Pelaksanaan program pelatihan kerja dan penilaian peserta pelatihan.

3) Penilaian pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.

Proses untuk mengetahui dan menilai efektivitas pencapaian tujuan program pelatihan secara keseluruhan.⁵¹

5. Program Pelatihan BLK Luwu Utara

a. Pelatihan Reguler

Pelatihan yang ditujukan kepada pencari kerja dan pengangguran, putus sekolah serta masyarakat umum yang dibiayai oleh Pemerintah yang pembiayaannya melalui APBD, Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan (APBN).

b. Program Swadana

Pelatihan yang dilaksanakan melalui kerjasama individu dan kelompok (Perusahaan, Instansi, LSM) yang pembiayaannya bersumber dari Pihak ke-3.⁵²

6. Jenis Keterampilan di Balai Latihan Kerja Luwu Utara meliputi:

- a. Prosesing hasil Pertanian, Perikanan.
- b. Pelatihan Ket. Las Listrik/Karbid/Mesin Bubut.
- c. Pelatihan Ket. Meubeler Kayu/Bangunan Batu.
- d. Pelatihan Ket. Automotif Mobil Bensin/Diesel dan Motor.
- e. Pelatihan Ket. Elektronika/Listrik Penerangan.
- f. Pelatihan Ket. Menjahit dan Bordir.

⁵¹ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

⁵² Wawancara langsung dengan Anita, Pengelola UPTD BLK Luwu Utara, Tanggal 27

- g. Pelatihan Ket. Excavator.
- h. Pelatihan Ket. Komputer.
- i. Pelatihan Ket. Desain Grafis (Sablon).
- j. Pelatihan Ket. Pendaaygunaan Rotan.⁵³

7. Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja (BLK) Luwu Utara:

Disamping didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan operasional Balai Latihan Kerja (BLK) Luwu Utara didukung dengan sarana dan prasarana yang terdiri dari:

- a. Jalan Lingkar 3 Km.
- b. Gedung Pertemuan Kapasitas 500 orang.
- c. Gedung Kantor.
- d. Dapur Umum.
- e. Masjid.
- f. Air Bersih.
- g. Asrama siswa putra dan putri kapasitas 100 orang.
- h. Laboratorium Quality Control.
- i. Lab. Bahasa Asing.
- j. Sarana olahraga : Volly Ball, Takraw, Tennis Meja, Sepak Bola dan Tennis.
- k. Workshop otomotif (Mobil dan Motor), Las Listrik, Meubeler Kayu, Salon dan Tata Rias, Elektronika, Menjahit dan Prosesing hasil pertanian.⁵⁴

⁵³ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

8. Metode Pelatihan di UPTD BLK Luwu Utara.

Metode pelatihan yang digunakan dalam proses pelatihan ini menggunakan metode ceramah, tanya jawab, pendalaman materi, diskusi dan praktek. Selama proses pelatihan diadakan evaluasi, guna mengetahui tingkat penyerapan kemampuan peserta dalam memahami dan melaksanakan pembelajaran yang telah disampaikan. Sistem evaluasi tersebut yang dipakai dalam pelatihan ini yaitu tes akhir komprehensif dengan menggunakan tes tulis dan Praktikum yang menggunakan ujian praktik.

Anita menjelaskan bahwa metode yang dilakukan di UPTD BLK Luwu Utara menggunakan metode ceramah, tanya jawab, diberikan pendalaman materi sesuai jurusannya dan kemudian dilakukan diskusi. Jika setelah memahami materi, selanjutnya yaitu melakukan praktek untuk mengasah kemampuan dari para peserta.⁵⁵

9. Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Luwu Utara

Untuk melaksanakan fungsi keseharian sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan dibutuhkan tenaga ahli yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki baik untuk instruktur maupun pegawai lainnya dan semua pegawai dan sumber daya instruktur yang ada di UPTD BLK Luwu Utara merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang direkrut melalui pemerintah provinsi Sulawesi Selatan yang berpendidikan S1 dan D3, dan instruktur-instruktur tersebut dilatih keterampilan dan management di Balai Besar Latihan Kerja (BBLK) Makassar provinsi Sulawesi Selatan.⁵⁶

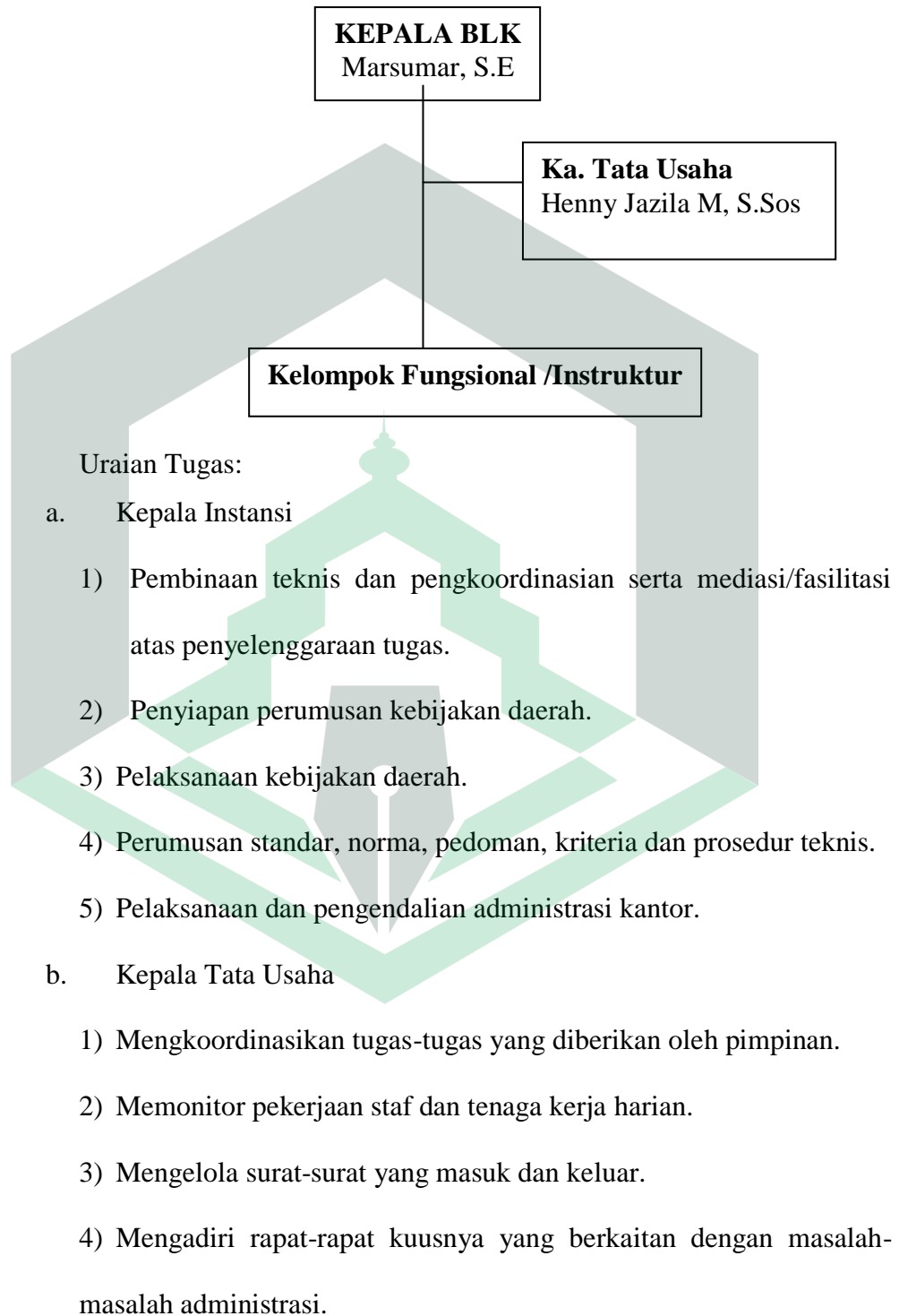
⁵⁴ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

⁵⁵ Wawancara langsung dengan Anita, Pengelola UPTD BLK Luwu Utara, Tanggal 27 Mei 2019

⁵⁶ Wawancara langsung dengan Anita, Pengelola UPTD BLK Luwu Utara, Tanggal 27 Mei 2019.

10. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas :

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



5) Menyusun anggaran tahunan

c. Instruktur

1) Tugas tenaga pelatih/instruktur dalam pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

2) Membantu peserta pelatihan dalam merencanakan proses pelatihan.

3) Membimbing peserta melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam pelatihan.

4) Membantu untuk memahami konsep dan menjawab pertanyaan peserta pelatihan.

5) Membantu mencari sumber informasi tambahan yang diperlukan peserta pelatihan.

6) Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan.

7) Mendatangkan seorang ahli dari tempat kerja jika diperlukan.

8) Menguji/mengamati dan mengumpulkan bukti-bukti serta membuat catatan-catatan kemajuan pelatihan untuk setiap peserta pelatihan.

9) Mengevaluasi pencapaian kompetensi peserta per individu.⁵⁷

11. Peserta Pelatihan Tahun Angkatan 2018

Proses perekrutan peserta melalui pendaftaran dan pengumuman saja, pelatihan Balai Latihan Kerja Luwu Utara bisa langsung daftar di tempat pendaftaran BLK. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan berkas yang harus dipenuhi yaitu:

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara.

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Sehat Jasmani dan Rohani.
- c. Berbakat.
- d. Berijazah minimal SD/ bisa baca tulis.
- e. Membawa fotokopi Ijazah terakhir sebanyak 2 lembar.
- f. Fotokopi KTP/ Surat Keterangan Kepala Desa sebanyak 2 Lembar.
- g. Pas foto hitam putih 4x6 dan 3x4 sebanyak 2 lembar.
- h. *Map snalhecter* 2 buah.

Setelah pengumpulan berkas selanjutnya verifikasi berkas, dilanjutkan dengan pengisian formulir pendaftaran, setelah kuota pendaftaran terpenuhi, maka tim pendaftaran akan memberikan pengumuman penerimaan calon peserta pelatihan. Pengumuman akan disampaikan melalui sms atau telepon ke nomor telepon calon peserta yang tercantum diformulir disaat calon peserta mendaftar. Proses selanjutnya adalah registrasi ulang calon peserta dengan mengisi formulir registrasi yang disertai dengan materai Rp.6000.

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang diberikan kepada peserta yaitu berupa ATK (Alat Tulis Kantor) dan media pembelajaran bagi instruktur dan fasilitas pasca pelatihan (media pembelajaran sesuai dengan kejuruannya masing-masing).⁵⁸

12. Proses Pelatihan Balai Latihan Kerja Luwu Utara

a. Masukan (Input)

- 1) Masyarakat pengangguran, hasil penjangingan minat dan bakat.

⁵⁸ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

- 2) Para pencari kerja.
- 3) Masyarakat miskin.

b. Proses

Pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi.

c. Keluaran (Output)

Sumber daya manusia yang terampil, kompeten dan mandiri serta berdaya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja.

d. Tindak Lanjut (Outcome)

Membangun kemitraan dalam rangka penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja baik, AKL, AKAD, AKAN.⁵⁹

B. Hasil Penelitian

1. Reaksi

Reaksi dengan adanya BLK Luwu Utara sangat membantu untuk mengembangkan dan melatih angkatan kerja yang lebih kompeten dalam mengasah kemampuan setiap para peserta. Pengelola atau pegawai BLK melihat reaksi pesertanya dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang bersifat langsung. Pengelola, peserta, dan masyarakat akan ditanya bagaimana reaksi mereka tentang adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara. Kemudian peserta akan di tanya sejauh mana kepuasan mereka dengan program BLK dan sejauh mana kepuasan mereka dengan materi yang disampaikan pelatih.

⁵⁹ Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.

Reaksi ini membahas juga tentang fasilitas yang ada di BLK, program-program yang dilakukan oleh BLK, dan dampak dari pelatihan setelah lulus.

Pengelola, peserta, dan masyarakat akan ditanya reaksi mereka tentang adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara. Berikut hasil wawancara dengan pengelola, peserta, dan pelatih:

Menurut Bapak Marsumar, S.E menjelaskan bahwa adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara memberikan reaksi yang positif terhadap masyarakat khususnya para peserta yang mengikuti program latihan kerja. Dimana hal ini sangat membantu masyarakat, karena tidak semua kabupaten memiliki Balai Latihan Kerja seperti ini dan terutama yang pemuda pengangguran atau para pencari kerja. Sebelum mereka masuk ke dunia kerja, mereka yang mengikuti program BLK ini di latih sesuai dengan jurusan untuk mengasah kemampuan maupun keterampilan yang dimilikinya. Bersyukur masyarakat Luwu Utara memiliki Balai Latihan Kerja.⁶⁰

Data di atas menjelaskan bahwa lembaga BLK sangatlah membantu masyarakat untuk memiliki keterampilan apalagi masyarakat yang masih menganggur dan masih dalam tahap mencari kerja maka solusi yang paling tepat ialah mengikuti program Balai Latihan Kerja di Kabupaten Luwu Utara.

Menurut Ibu Sarniati mengatakan bahwa sangat membantu masyarakat yang mungkin belum punya keahlian jadi ada wawasan dan keterampilan di lapangan untuk mencari kerja atau membuka lapangan pekerjaan karena memang diperuntukkan untuk orang-orang yang kurang akan keterampilannya dan juga dalam hal prakteknya.⁶¹

Data diatas menjelaskan bahwa adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara sangat membantu untuk masyarakat yang ingin mengembangkan keterampilannya sehingga bisa bersaing di dunia kerja atau menciptakan lapangan pekerjaan.

⁶⁰ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁶¹ Ibu Sarniati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 19 Juni 2019).

Menurut Muh. Reza Buana Sakti mengatakan bahwa mungkin sebagian bisa membantu untuk masyarakat yang mencari pekerjaan karena setelah saya mengikuti program BLK tersebut saya telah memiliki skil yang lumayan dan diterima salah satu bengkel LAS untuk tempat saya bekerja. Sebelumnya saya susah mencari pekerjaan karena belum terlalu paham tentang cara atau teknik pengelasan dengan baik.⁶²

Data di atas menjelaskan bahwa adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara sangat membantu untuk masyarakat yang mencari pekerjaan, yang awalnya tidak memiliki *skil* yang bagus tetapi setelah mengikuti program tersebut jadi mengetahui dan bisa diterima di tempat kerja.

Menurut Suhartono mengatakan sangat membantu untuk masyarakat karena melihat sekarang mencari pekerjaan itu sangat susah bila tidak dibarengi dengan *skil* yang baik. Jadi adanya BLK ini masyarakat bisa belajar dan memiliki wawasan yang lebih luas lagi sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja kedepannya.⁶³

Data di atas menjelaskan bahwa adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara sangat membantu untuk masyarakat karena lapangan pekerjaan sekarang susah jadi jika tidak dibarengi *skil* untuk mencari kerja jadi sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Setelah tanggapan dengan adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara. Peserta akan di tanya sejauh mana kepuasan mereka dengan program BLK. Berikut hasil wawancara dengan peserta BLK Tahun 2018:

Menurut Hermiati menjelaskan bahwa saya pribadi belum cukup puas dengan program-program yang diberikan oleh lembaga BLK Luwu Utara karena melihat program latihan yang dilaksanakan 40 hari saya rasa kurang cukup untuk mempelajari lebih dalam yang diajarkan oleh pelatih. Dengan dibatasnya waktu pelatihan maka dari itu peserta pelatihan diupayakan untuk fokus melakukan pelatihan agar bisa

⁶² Muh. Reza Buana Sakti, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 23 Juni 2019).

⁶³ Suhartono, masyarakat Kecamatan Tana Lili, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

mendapatkan hasil yang maksimal dari ilmu yang didapat di BLK Luwu Utara.⁶⁴

Data di atas menjelaskan bahwa sejauh mana kepuasan peserta dengan program BLK yakni mereka kebanyakan belum terlalu puas mendapatkan ilmu yang diberikan lembaga BLK karena waktu yang diberikan lembaga tersebut sangat sedikit sehingga mereka harus benar-benar serius dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Menurut Abdul Afif mengatakan bahwa berbicara tentang puas tidaknya program BLK Luwu Utara, saya pribadi belum puas karena metode yang diberikan oleh pelatih belum terlalu baik untuk saya pahami. Jadi pelatih seharusnya memberikan metode yang bagus untuk para peserta pelatihan agar lebih mudah memahaminya.⁶⁵

Data di atas menjelaskan bahwa sejauh mana kepuasan peserta dengan program BLK yakni mereka belum puas dengan metode yang diberikan oleh pelatih, harus ada metode lain yang perlu dicoba agar peserta lebih mudah memahaminya.

Tingkat kepuasan para peserta BLK tahun 2018 menurut kedua peserta tidak cukup puas. Hal ini dinilai dari hasil wawancara dari kedua peserta. Setelah itu pengelola dan peserta akan di ketahui reaksi dari fasilitas yang ada di BLK. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta BLK tahun 2018:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa di BLK Luwu Utara ini fasilitas pelatihan kami belum sempurna untuk memberikan kepada peserta pelatihan, karena seorang peserta pelatihan harus mempunyai *skil* berdasarkan industri jadi otomatis

⁶⁴ Hermiati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 20 Juni 2019).

⁶⁵ Abdul Afif, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 21 Juni 2019).

peralatan-peralatan yang ada di BLK itu harus sesuai dengan standar industri oleh karena itu untuk sampai ke standar industri tersebut kami sedikit demi sedikit melengkapi peralatan-peralatan yang dibutuhkan peserta pelatihan.⁶⁶

Data di atas menjelaskan bahwa fasilitas yang ada di BLK Luwu Utara belum sempurna karena fasilitas-fasilitas yang harus dimiliki harus sesuai dengan standar industri, akan tetapi UPTD BLK Luwu Utara akan sedikit demi sedikit melengkapi peralatan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.

Menurut Marsiani mengatakan bahwa fasilitas yang ada di BLK ini masih sangat kurang lengkap contohnya saja mesin jahit yang masih kurang sehingga kami harus bergantian untuk menggunakannya. Kemudian keadaan ruangan yang cukup panas sehingga dapat mengganggu kenyamanan proses belajar kami. Seharusnya pihak UPTD BLK Luwu Utara dapat melengkapi hal itu.⁶⁷

Data di atas menjelaskan bahwa fasilitas yang ada di BLK kurang lengkap dan peserta pelatihan berharap agar pihak pengelola untuk melengkapi akan hal tersebut sehingga kedepannya agar lebih baik menjalankan proses belajarnya.

Menurut Abdul Rahman mengatakan bahwa fasilitas yang ada di BLK ini bisa saya katakan masih kurang lengkap contohnya saja peralatan-peralatan dalam proses pelatihan terkadang sementara proses pelatihan berlangsung bahan-bahan tersebut sudah habis. Seharusnya pengelola UPTD BLK Luwu Utara telah menyiapkan sebelumnya sehingga tidak terjadi hal seperti ini.⁶⁸

Data di atas menjelaskan bahwa fasilitas yang ada di BLK masih kurang lengkap. Peserta pelatihan berharap agar pihak pengelola melengkapi

⁶⁶ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁶⁷ Marsiani, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

⁶⁸ Abdul Rahman, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 27 Juni 2019).

fasilitas yang ada agar kedepannya dapat terjadi proses pelatihan yang baik sesuai dengan standar industri.

Program-program yang dilaksanakan oleh BLK di terima oleh peserta dan masyarakat. Reaksi tentang apakah diterima program-program yang dilakukan oleh BLK. Berikut hasil wawancara dengan peserta dan masyarakat:

Menurut Ibu Sarnita mengatakan bahwa tentu terima karena lembaga yang bernama Balai Latihan Kerja yang dapat memberikan keahlian kepada pemuda pengangguran atau para pencari kerja yang ingin mendalami keahliannya. Dengan pembiayaan cuma-cuma maka hal ini dapat menjadi semacam jalan keluar untuk siswa yang membutuhkan keterampilan khusus bahkan BLK juga menjadi semacam ujung tombak untuk membuka lapangan pekerjaan.⁶⁹

Data di atas menjelaskan bahwa program-program yang dilakukan oleh BLK diterima karena dapat memberikan keahlian kepada pemuda pengangguran atau para pencari kerja. UPTD BLK Luwu Utara dalam melaksanakan programnya membuka pelatihan bagi peserta yang ingin masuk tanpa di pungut biaya dengan menggunakan dana APBN atau APBD.

Menurut Muh. Reza Buana Sakti mengatakan bahwa tentu terima karena pendidikan BLK juga tak menuntut siswanya menjadi pekerja karena dengan keahlian yang mereka punya, siswa bisa saja membuka usaha hingga bisa juga membuka lapangan pekerjaan, jadi BLK menjadi motor dalam mengurangi pengangguran.⁷⁰

Data di atas menjelaskan bahwa program-program yang dilakukan oleh BLK diterima karena BLK sangat penting bagi masyarakat karena dapat

⁶⁹ Ibu Sarniati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 19 Juni 2019).

⁷⁰ Muh. Reza Buana Sakti, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 23 Juni 2019).

menjadi motor dalam mengurangi pengangguran. Kemudian lulusan dari BLK bisa membuka usaha bahkan bisa membuka lapangan pekerjaan.

Menurut Suhartono mengatakan tentu terima karena program BLK semuanya baik tidak ada yang salah, namun ada satu yang mengganjal yaitu sosialisasi mengenai BLK tersebut yang justru minim terdengar di sekolah-sekolah menengah tingkat atas, skema yang ada justru menunggu bukan menjemput bola, BLK tertinggal dengan perekrutan yang biasanya dilakukan sekolah tinggi dan universitas swasta menjelang ujian nasional dengan mendatangi sekolah-sekolah menengah atas tersebut.⁷¹

Data di atas menjelaskan bahwa program BLK tentu diterima karena BLK pada dasarnya program pemerintah yang sangat baik hanya saja kurangnya sosialisasi kepada masyarakat bahwa program BLK dapat meningkatkan keterampilan dan mendapatkan ilmu sehingga dapat diterima didunia kerja bahkan dapat membuka lapangan pekerjaan. BLK masih kalah bersaing dengan perguruan tinggi terkait mensosialisasikan program tersebut.

Setelah beberapa bulan sesudah program pelatihan, dampak dari pelatihan sangat terasa bagi setiap peserta. Reaksi tentang dampak setelah program pelatihan di ketahui dari peserta. Berikut hasil wawancara dengan peserta:

Menurut Hermiati mengatakan bahwa saya lulus dari BLK Luwu Utara pada bulan April 2018 jurusan menjahit. Dampak dari pelatihan BLK yang saya dapat sekarang adalah saya mampu membuka usaha kecil-kecilan yakni menjahit. Apabila ada orang minta dijahitkan pakaiannya saya akan kerjakan sesuai dengan kemampuan ilmu saya kemudia diberi upah dan itu hasilnya cukup lumayan dan tidak menentu juga kadang ada dan kadang tidak ada. Pekerjaan ini saya anggap sebagai sampingan karena tugas utama saya ialah menjadi Ibu

⁷¹ Suhartono, masyarakat Kecamatan Tana Lili, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

Rumah Tangga. Alhamdulillah saya sangat bersyukur telah mendapatkan ilmu dari program BLK.⁷²

Data di atas menjelaskan bahwa setelah beberapa bulan dampak dari pelatihan mengikuti program BLK yakni Ibu Sarniati bersyukur telah mendapatkan ilmu dari program BLK karena dapat membuka usaha kecil-kecilan di rumah dan tidak menuntut kemungkinan usaha tersebut akan berkembang lebih besar lagi.

Menurut Abdul Afif mengatakan bahwa yang saya dapat dari program BLK ini yakni saya belum mendapatkan pekerjaan sampai sekarang yang sesuai dengan jurusan pelatihan saya yaitu otomotif. Saya telah lulus dari BLK pada bulan september 2018. Jujur saja dalam mengikuti program pelatihan waktu yang diberikan lembaga tersebut sangat sedikit sehingga saya sepenuhnya belum memahami atau menguasai ilmu yang diberikan. Sehingga dampak dari saya sekarang hanya menjadi buruh bangunan dan tidak menjadi karyawan bengkel motor yang sesuai sertifikat pelatihan yang diberikan oleh lembaga BLK Luwu Utara.⁷³

Data di atas menjelaskan bahwa setelah beberapa bulan dampak dari pelatihan mengikuti program BLK yakni harapan tidak sesuai dengan kenyataan. Waktu yang diberikan oleh lembaga BLK tersebut sangat minim sehingga peserta tidak sepenuhnya menyerap ilmu yang diberikan oleh pelatih. Sehingga Muh. Reza Buana Sakti tidak bisa bekerja sesuai jurusan yang di ambil di BLK karena ilmu yang didapatkan tidak sepenuhnya dimengerti.

⁷² Hermiati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 20 Juni 2019).

⁷³ Abdul Afif, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 21 Juni 2019).

2. Proses Belajar

Proses belajar yang dilakukan oleh BLK Luwu Utara bertujuan untuk bagaimana peserta dapat memahami proses belajar tersebut. Proses belajar di BLK Luwu Utara meliputi seberapa besar pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Kemudian tanggapan tentang proses belajar di BLK dan hambatan dalam proses belajar di BLK. Berikut hasil wawancara dengan peserta mengenai seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan:

Menurut Marsiani mengatakan bahwa setelah saya mengikuti program dari BLK banyak ilmu yang saya dapatkan. Pelatihan dimulai dari pukul 02.30 sampai 02.00 dari hari senin hingga jumat. Namun pada hari jumat kami mulai dengan apel pagi untuk menyimak arahan dari pihak BLK dan dilanjutkan dengan senam bersama dari semua jurusan. Pada awal khursus menjahit, kami diminta untuk terlebih dahulu pandai mengayunkan roda mesin jahit. Lalu berlatih jahit di atas kertas tanpa adanya benang. Pihak BLK tidak hanya memberikan kami ilmu tentang menjahit. Kami juga diberi makan siang, seragam, alat tulis, tas, modul menjahit dan alat jahit seperti mistar panggul, meteran, kapur jahit, pentul, dan skala. Tidak sampai disitu saja, pada hari penutupan kami diberi sertifikat yang ditanda tangani langsung oleh kepala BLK Luwu Utara. Maka nikmat manakah yang didustakan? Saya rasa pemerintah, terlebih Kemnaker sangat memanjakan masyarakat yang benar-benar mau bekerja, mau berusaha, mau mengubah nasibnya. Kalau ada yang bilang banyak pengangguran dimana-mana karena bagian Kemnaker yang tidak maksimal kinerjanya, saya rasa itu salah besar.⁷⁴

Data di atas menjelaskan bahwa seberapa besar peserta mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan yakni dari program tersebut banyak ilmu yang didapatkan. Kemudian pihak BLK tidak hanya memberikan ilmu tentang menjahit melainkan diberi juga makan siang,

⁷⁴ Marsiani, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

seragam, alat tulis, tas, modul menjahit dan alat jahit seperti mistar panggul, meteran, kapur jahit, pentul, dan skala. Kemudian peserta diberikan sertifikat untuk modal mereka melamar kerja nantinya jika ingin bekerja di orang lain.

Menurut Abdul Rahman mengatakan bahwa saya pribadi belum terlalu menyerap ilmu yang didapatkan dari program-program ini. Karena masih banyak kekurangan dalam proses belajar contohnya saja pelatih tidak sungguh-sungguh mengajarkan kepada peserta sampai bisa. Mereka hanya mengikuti alur proses belajar yang diberikan oleh lembaga biasa-biasa saja dan memang waktu yang sedikit bisa dikatakan juga kendala dari proses belajar di BLK.⁷⁵

Data di atas menjelaskan bahwa seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan itu belum terlalu menyerap apa yang didapatkannya. Peserta hanya mengikuti alur proses yang diberikan oleh pelatih dan masalah waktu yang minim juga menjadi kendala penyebabnya.

Dalam proses belajar ada beberapa tanggapan dari setiap pengelola dan peserta. Tanggapan tersebut merupakan tentang proses belajar yang ada di BLK Luwu Utara. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan proses belajar di BLK kami sesuai dengan kurikulum Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan. SKKNI dikembangkan melalui konsultasi dengan industri terkait, untuk memastikan kesesuaian kebutuhan di tempat kerja. SKKNI digunakan terutama untuk merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan asesmen (penilaian) keluaran pelatihan, serta asesmen tingkat keterampilan dan keahlian terkini yang dimiliki seseorang.⁷⁶

⁷⁵ Abdul Rahman, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 27 Juni 2019).

⁷⁶ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

Data di atas menjelaskan bahwa proses belajar di BLK Luwu Utara mengikuti kurikulum Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yakni rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang di tetapkan.

Menurut Ibu Sarniati mengatakan bahwa tanggapan saya mengenai proses belajar di BLK cukup baik tetapi masih ada kekurangan-kekurangan yang ada diantaranya pelatih yang kurang terampil membawakan ilmunya untuk diserap kepada peserta sehingga kadang peserta merasa bosan atau jenuh di dalam ruangan kemudian fasilitas-fasilitas praktek kurang lengkap dan fasilitas ruangan seperti pendingin ruangan tidak ada sehingga para peserta kepanasan dalam mengikuti proses pelatihan.⁷⁷

Data di atas menjelaskan bahwa proses belajar di BLK cukup baik tetapi masih ada beberapa kekurangan yang harus dibenahi oleh lembaga BLK Luwu Utara. Sehingga dapat terjadi proses belajar dengan baik.

Menurut Muh. Reza Buana Sakti mengatakan bahwa proses belajar di BLK bisa saya katakan baik tetapi masih ada kekurangan-kekurangan. Kadang pelatih menyampaikan proses belajarnya dalam keadaan tegang sehingga suasana pun menjadi tegang. Kemudian banyak teman peserta di dalam proses belajar tidak sungguh-sungguh dalam mengikutinya atau main-main istilahnya. Pelatih membawakan materinya disamaratakan tidak dapat membedakan mana peserta yang mampu menyerap dan mana yang tidak mampu menyerap.⁷⁸

Data di atas menjelaskan proses belajar di BLK cukup baik tetapi masih ada kekurangan. Pelatih kurang memahami karakter dari setiap peserta pelatihan.

⁷⁷ Ibu Sarniati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 19 Juni 2019).

⁷⁸ Muh. Reza Buana Sakti, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 23 Juni 2019).

Dalam proses belajar yang dilakukan oleh BLK Luwu Utara terdapat berbagai hambatan. Hambatan yang sering terjadi terkait dengan masalah akses/tempat tinggal dan fasilitas. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan Hambatannya dalam proses belajar di BLK ialah yang pertama karena kita jauh dari akses masyarakat. BLK selayaknya berada di tengah-tengah ibukota agar akses masyarakat yang jauh itu tidak susah, minimal ada di pertengahan ibukota makanya sebagian besar masyarakat yang mengikuti program BLK ini rata-rata dari tiga kecamatan yakni Kecamatan Tana Lili, Kecamatan Bone-Bone, dan Kecamatan Sukamaju karena itu yang berdekatan. Masyarakat dari kecamatan lain yang berada di Kabupaten Luwu Utara memang punya minat seperti di Kecamatan Sabbang, Kecamatan Rongkong, Kecamatan Seko, dan Kecamatan Rampi hanya saja terhambat oleh masalah jarak yang jauh. Yang kedua minat masyarakat untuk datang pelatihan disini masih cukup kurang.⁷⁹

Data di atas menjelaskan bahwa hambatan dalam proses belajar di BLK yakni BLK Kabupaten Luwu Utara berada di ujung Kabupaten Luwu Utara sehingga masyarakat yang berada di kecamatan lain seperti Kecamatan Sabbang, Kecamatan Rongkong, Kecamatan Seko maupun Kecamatan Rampi terhambat oleh masalah jarak yang cukup jauh. Seharusnya BLK ini berada di tengah-tengah ibukota yakni Kecamatan Masamba. Hambatan yang kedua yakni minat masyarakat yang masih kurang.

Menurut Hermiati mengatakan bahwa hambatannya ialah yang pertama keadaan ruangan yang cukup panas karena tidak memiliki AC, kedua peralatan menjahit yang kurang, ketiga kadangkala peserta pelatihan merasa jenuh dengan metode yang diberikan oleh pelatih.⁸⁰

⁷⁹ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁸⁰ Hermiati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 20 Juni 2019).

Data di atas menjelaskan bahwa hambatan dalam proses belajar di BLK yakni ada tiga yaitu terkait masalah ruangan yang panas, peralatan yang kurang, dan kejenuhan peserta dalam mengikuti proses belajar.

Menurut Abdul Afif mengatakan bahwa hambatan-hambatannya yaitu ya memang masih kurang peralatan pelatihan yang disediakan oleh lembaga BLK itu sendiri. Kemudian peserta lain yang berasal dari luar Kecamatan Tana Lili terkendala oleh akses yang sangat jauh contohnya peserta yang bertempat tinggal di Kecamatan Masamba, Kecamatan Sabbang bahkan Kecamatan Malangke. Mereka terkadang datang tidak tepat waktu karena persoalan itu. Meskipun pihak dari BLK sudah memfasilitasi asrama akan tetapi asrama tersebut tidak cukup menampung semua peserta sebab hanya bisa menampung 100 peserta.⁸¹

Data di atas menjelaskan bahwa hambatan dalam proses belajar di BLK ada tiga yakni pertama masalah peralatan yang kurang, kedua peserta yang bertempat tinggal di luar Kecamatan Tana Lili, Kecamatan Bone-Bone, dan Kecamatan Sukamaju mengalami akses yang sangat jauh, ketiga asrama yang dimiliki BLK tidak dapat menampung semua peserta yang bertempat tinggal jauh.

3. Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku terkait dengan peserta BLK Luwu Utara tahun 2018 sangat mempunyai dampak untuk dirasakan. Ada beberapa faktor yang didapatkan dari mengikuti pelatihan misalnya faktor kedisiplinan dan pengetahuan. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan pertama karena mereka masuk kesini untuk mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan awalnya perilaku peserta tidak memiliki

⁸¹ Abdul Afif, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 21 Juni 2019).

keterampilan atau kurang keterampilan setelah mengikuti program ini mereka telah memiliki *skill*. Kemudian awalnya peserta tidak percaya diri tetapi setelah mengikuti program mereka jadi percaya diri misalnya berani melamar pekerjaan mencari pekerjaan karena sudah ada dasar mereka dari mengikuti program BLK. Kemudian dari segi kedisiplinan yang tadinya biasanya anak-anak pengangguran kalau kita tahu lingkungannya yang kalau dia menganggur bagaimana? Setelah masuk disini mereka ada perubahan, itu yang merupakan membuat mereka ada perubahan sikap. Mereka sudah percaya diri, memiliki *skill*, karena disini juga diajarkan mental dan kedisiplinan otomatis sedikit memberikan perubahan setelah mengikuti program BLK.⁸²

Data di atas menjelaskan bahwa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan awalnya mereka tidak memiliki kepercayaan diri tetapi setelah mengikuti program ini mereka memiliki kepercayaan diri. Kemudian awalnya mereka kurang mengetahui kedisiplinan tetapi setelah mengikuti program ini kedisiplinan mereka terbentuk. Itulah perubahan sikap dari peserta BLK Luwu Utara.

Menurut Ibu Marsiani mengatakan bahwa perubahan yang saya dapatkan dari mengikuti program BLK ialah awalnya tingkat kemampuan saya dalam menjahit biasa-biasa saja tetapi setelah mengikuti program ini menjadi mengalami peningkatan akan teknik menjahit yang sesungguhnya meskipun masih banyak lagi yang perlu dipelajari. Kemudian awalnya setelah mengikuti program ini saya mengerti sikap kerjasama dalam sebuah kelompok.⁸³

Data di atas menjelaskan bahwa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan ialah mengalami peningkatan teknik dalam proses menjahit dan mengetahui sikap kerjasama dalam sebuah kelompok atau *forum*.

⁸² Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁸³ Marsiani, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

Menurut Abdul Rahman mengatakan bahwa perubahan yang saya dapatkan setelah lulus dari BLK yakni saya mengalami disiplin dalam segala hal, awalnya saya memiliki sikap yang tidak sabar dan egois tetapi setelah saya lulus alhamdulillah kedisiplinan saya timbul kemudian cara bekerja dengan tekun dan ulet juga saya dapatkan di program BLK Luwu Utara ini.⁸⁴

Data di atas menjelaskan bahwa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan ialah mengalami kedisiplinan dan mengalami cara bekerja dengan tekun dan ulet dari perubahan perilaku mereka setelah mengikuti program BLK.

4. Hasil

Hasil dari program BLK Luwu Utara meliputi tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja pengelola, dan efisiensi waktu. Hasil dari tujuan organisasi mendapat respon dengan baik terhadap peserta. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan sesuai dengan struktur yang kami bangun disini cukup baik artinya semua kita tugaskan sesuai dengan tugas-tugas dan fungsi masing-masing. Jadi siapa yang mengerjakan apa itu telah terbagi habis disini.⁸⁵

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari tujuan organisasi karyawan ialah cukup baik karena semua sudah di tugaskan sesuai tugasnya masing-masing. Jadi Struktur organisasi di BLK Luwu Utara berjalan dengan baik.

Menurut Ibu Sarniati mengatakan bahwa hasil dari tujuan organisasi karyawan disini cukup baik karena BLK Luwu Utara selalu melayani masyarakat sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional

⁸⁴ Abdul Rahman, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 27 Juni 2019).

⁸⁵ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

Indonesia (SKKNI). BLK Luwu Utara menurut pandangan saya sudah ada di tengah-tengah masyarakat.⁸⁶

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari tujuan organisasi karyawan ialah cukup baik karena mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan sudah berada di tengah-tengah masyarakat.

Menurut Abdul Afif mengatakan bahwa tujuan dari organisasi karyawan menurut saya belum tercapai sepenuhnya karena sejatinya lembaga BLK itu untuk mengatasi pengangguran. Nyatanya saya dan beberapa teman alumni dari BLK Luwu Utara masih saja menganggur. Memang banyak faktor dari penyebab pengangguran. Jadi kesimpulannya tujuan dari organisasi karyawan di BLK Luwu Utara belum efektif disebabkan karena faktor ini.⁸⁷

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari tujuan organisasi karyawan belum tercapai sepenuhnya karena masih banyak alumni dari BLK Luwu Utara masih saja menganggur jadi tujuan dari organisasi karyawan belum efektif.

Hasil dari kualitas kerja pengelola mendapat respon dengan baik terhadap peserta. Kualitas kerja pengelola sangat berpengaruh terhadap suksesnya program BLK. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan semakin hari semakin baik artinya selama ini sudah *termanage* dengan baik karena itu tadi sudah memahami fungsi dan tugas masing-masing. Jadi *management* itu semakin baik dalam mengelola lembaga pelatihan ini.⁸⁸

⁸⁶ Ibu Sarniati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (wawancara Tanggal 19 Juni 2019).

⁸⁷ Muh. Reza Buana Sakti, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (wawancara Tanggal 23 Juni 2019).

⁸⁸ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (wawancara Tanggal 14 Juni 2019).

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari kualitas kerja pengelola di BLK Luwu Utara semakin hari semakin baik sudah *termanage* dengan baik karena sudah memahami fungsi dan tugasnya masing-masing.

Menurut Hermiati mengatakan bahwa hasil dari kualitas pengelola cukup baik karena pada waktu saya mendaftar hingga menuju ketahap akhir yaitu lulus, pelayanan yang diberikan cukup baik, kami diarahkan dengan ramah sehingga kualitas kerja pengelola bisa dikatakan bagus.⁸⁹

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari kualitas kerja pengelola cukup baik pengelola memberikan pelayanan dengan baik mulai dari pendaftaran hingga sampai ketahap kelulusan dari program pelatihan.

Menurut Abdul Afif mengatakan bahwa kualitas kerja pengelola saya katakan cukup baik karena karyawan-karyawan di sana ramah-ramah sehingga terjadi hubungan yang baik antara peserta dan karyawan.⁹⁰

Data di atas menjelaskan bahwa hasil dari kualitas kerja pengelola cukup baik karena peserta dan karyawan saling bersinergi dalam menjalankan program pelatihan di BLK Luwu Utara.

Efisiensi waktu dari program BLK membahas masalah waktu di BLK Luwu Utara. Apakah sudah efisien ataukah belum. Ada beberapa faktor yang terjadi di BLK Luwu Utara misalnya waktu pelaksanaan, jadwal yang sesuai, dan kehadiran. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta.

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa efisiensi waktunya begini beda dengan orang belajar di sekolah

⁸⁹ Hermiati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 20 Juni 2019).

⁹⁰ Abdul Afif, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 21 Juni 2019).

dengan waktu hanya kurang lebih 240 jam satu bulan kalau dihitung hari mereka tidak kalah ilmu yang didapat di sekolah-sekolah umum dengan khursus di BLK ini dalam jangka satu bulan lebih tidak kalah skillnya dengan pelajaran sekolah-sekolah umum lainnya.⁹¹

Data di atas menjelaskan bahwa efisiensi waktu dari program BLK ialah pelatihan yang ada di BLK tidak kalah saing dengan pelajaran yang ada di sekolah lainnya dengan waktu satu bulan lebih *skill* mereka sudah terbentuk dengan baik bila peserta tersebut benar-benar serius.

Menurut Marsiani mengatakan bahwa efisiensi waktu di BLK yakni dengan mengikuti pelatihan selama satu bulan lebih peserta melaksanakan kewajibannya sebagai peserta dengan mengikuti jadwal atau peraturan yang diberikan oleh pihak pengelola jadi kami hanya menerima dan melaksanakan.⁹²

Data di atas menjelaskan bahwa efisiensi waktu dari program BLK ini ialah peserta telah melaksanakan kewajibannya dengan mengikuti jadwal yang dibuat oleh lembaga BLK.

Menurut Muh. Reza Buana Sakti mengatakan bahwa berbicara tentang efisiensi waktu di BLK Luwu Utara pengelola dan peserta pasti tidak sepenuhnya hadir untuk melaksanakan kewajibannya masing-masing. Bagi karyawan masih ada kok yang datang terlambat, libur sendiri, dan cepat pulang. Masalahnya dari itu saya kurang tahu, mungkin ada halangan atau mungkin bikin halangan. Kemudian bagi peserta yang mengikuti pelatihan selama satu bulan lebih ada yang mengikuti pelatihan dengan serius dan ada pula yang tidak serius. Contohnya tidak serius yaitu setiap satu minggu hanya tiga kali datang, dua kali datang, bahkan ada yang satu kali datang perminggu. Tentunya yang mendapat kerugian ialah peserta itu sendiri.⁹³

⁹¹ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁹² Marsiani, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 26 Juni 2019).

⁹³ Abdul Rahman, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 27 Juni 2019).

Data di atas menjelaskan bahwa efisiensi waktu dari program BLK ini ialah masih ada terdapat masalah-masalah dalam ruang lingkup BLK yaitu masalah dari pihak karyawan dan peserta. Masalah yang terjadi di BLK Luwu Utara adalah kehadiran peserta dan karyawan kemudian keseriusan peserta dalam mengikuti program pelatihan.

5. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya di lembaga BLK sangat dibutuhkan karena program pelatihan memiliki tanggung jawab yakni mengetahui keadaan-keadaan dalam setiap program. Pengelola dapat mengetahui berapa anggaran yang terpakai dalam dilakukannya program pelatihan. Dalam efektivitas biaya di BLK Luwu Utara membahas tentang sumber biaya, besarnya biaya, apakah terhitung kecil atau besar biaya yang digunakan, dan biaya untuk peserta. Adapun biaya yang didapatkan untuk melaksanakan program di BLK dilihat dari hasil wawancara dengan pengelola sebagai berikut:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa yang pertama sumber dananya dari anggaran APBD Kabupaten Luwu Utara. Yang kedua dia bersumber dari APBN Kementerian Tenaga Kerja. Jadi setiap tahun kami ada anggaran APBN yang melalui BLK Binaan Makassar kami dipercayakan untuk mengelolah pelatihan yang ada di Kementerian Tenaga Kerja. Setiap tahun juga dana APBD dikelolah dalam pelatihan. Yang ketiga dana swadana yaitu dana mandiri. Ada beberapa kegiatan pelatihan yang masyarakat membayar biaya pelatihan sendiri atas permintaan mereka contoh pelatihan operator exapator kami buka juga secara swadana atau biaya mandiri jika sudah membayar kami melatih, terus ada juga biasa permintaan-permintaan dari desa yang menggunakan anggaran dana desanya kami latih di desanya masing-masing karna dana desa itu ada anggaran pemberdayaan masyarakatnya biasanya pemerintah desa meminta kami untuk melatih mereka menggunakan dana desa. Jadi ada dua model pelatihan yang dilaksanakan di sini, pertama model pelatihan institusi masyarakat harus dilatih di dalam lembaga ini terus yang

kedua model *mobile*, kami yang akan melatih atas permintaan desa. Permintaan desa itu juga ada anggaran yang kita programkan dari dana APBD dan APBN, kemudian ada juga dari dana desa yang mereka minta untuk dilatih masyarakatnya.⁹⁴

Data di atas menjelaskan bahwa dari mana biaya yang didapatkan untuk melaksanakan program di BLK ini yaitu ada empat sumber pendanaan yang dikelola oleh lembaga pelatihan pertama dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), kedua dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), ketiga dari dana swadana masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan atas permintaan mereka, dan yang keempat dari dana desa biasanya pihak desa menggunakan anggaran dana desanya dan dilatih di desanya masing-masing dengan program desa tersebut yaitu pemberdayaan masyarakat. Ada dua model pelatihan di BLK Luwu Utara yang pertama model pelatihan institusi yakni masyarakat harus dilatih di dalam lembaga ini. Kedua model pelatihan *mobile* pihak BLK yang akan melatih di desanya atas permintaan desa.

Besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dalam satu angkatan tergantung dari kebutuhan setiap jurusan. Tidak ada standar nominal yang ditetapkan tetapi ada biaya yang harus dikeluarkan misalkan biaya lahan, biaya operasional, dan lain-lain. Berikut hasil wawancara dengan pengelola:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa satu angkatan itu besarnya biaya relatif, tergantung dari kebutuhan kejuruannya. Itu tidak ada standar disitu tapi minimal ada yang kita programkan tentang biaya lahan, biaya operasional, dan biaya-biaya

⁹⁴ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

lain. Kalau bisa standar-standar ya.. kami tidak pake standar. Karena masing-masing kejuruan dia beda-beda punya kebutuhan biaya. Contoh komputer itu beda dengan Las, paling besar itu jurusan Las karena dia memakan bahan-bahan yang relatif lebih mahal kalau komputer paling kertas.⁹⁵

Data di atas menjelaskan bahwa besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dalam satu angkatan yakni tergantung dari kebutuhan kejuruannya itu sendiri. Tidak ada standar yang diberikan tetapi ada yang diprogramkan seperti biaya lahan, biaya operasional, dan biaya lain.

Biaya yang dikeluarkan oleh BLK Luwu Utara terhitung besar karena kebutuhan tersebut tidak terbatas. Kebutuhan yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan standar industri meskipun belum semuanya berstandar industri. Berikut hasil wawancara dengan pengelola:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa saya rasa kalau membandingkan itu permasalahan dengan apa yang timbul saya kira kebutuhan itu tidak terbatas yang menjadi permasalahan. Contoh kalau peralatan-peralatan itu kan sudah kitaenuhi secara standar industri. Itu kan menjadi suatu permasalahan juga kita di sini, peralatan-peralatan yang masih ada kejuruan-kejuruan yang belum terstandar industri. Kalau kejuruan-kejuruan lain ya.. sudah standar ini menjadi suatu masalah kalau membandingkan biaya-biaya pelatihan jauh lebih besar kebutuhan peralatan dari pada anggaran pelatihan.⁹⁶

Data di atas menjelaskan bahwa besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi karena kebutuhan di BLK Luwu Utara tidak terbatas. Sebenarnya peralatan-peralatan yang ada di BLK harus sesuai dengan standar industri akan tetapi masih ada jurusan yang belum memenuhi standar

⁹⁵ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁹⁶ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

industri. Biaya-biaya pelatihan jauh lebih besar kebutuhan peralatan-peralatan di setiap jurusan dari pada anggaran pelatihan.

Selanjutnya yang terakhir ialah tentang biaya yang diberikan kepada peserta setelah lulus dari program pelatihan. Biaya yang diterima oleh peserta. Biaya yang diberikan setiap peserta yang telah lulus pelatihan sebesar enam ratus ribu. Berikut hasil wawancara dengan pengelola dan peserta:

Menurut Kepala BLK Luwu Utara Marsumar, S.E mengatakan bahwa pada saat peserta telah lulus tidak ada biaya yang kami berikan. Tugas kami di sini hanya untuk melatih sebagaimana program dari BLK. Adapun biaya yang dimaksud ini ialah biaya transportasi sebesar 20 ribu perhari yang dikalikan 1 bulan sebesar 600 ribu. Itu kita berikan setelah selesai atau lulus dari sini. Adapun tentang apakah alumni ini akan dibantu modal atau dibantu dalam suatu peralatan, biaya itu urusan dari dinas lain. Tugas kami disini hanya untuk melatih. Jadi apakah alumni ini mau melanjutkan usahanya, di luar mereka tinggal mengajukan proposal ke dinas-dinas yang ada bantuan untuk BLK.⁹⁷

Data di atas menjelaskan bahwa ada biaya yang diberikan setelah lulus dari BLK. Biaya tersebut sebesar 600 ribu yang pada dasarnya biaya transportasi peserta perhari yaitu 20 ribu. Peserta bisa mengajukan proposal ke dinas-dinas yang ada bantuannya untuk BLK jika ingin memiliki modal.

Menurut Ibu Sarniati mengatakan bahwa ada biaya yang diberikan setelah lulus dari BLK sebesar 600 ribu. Biaya tersebut adalah biaya transportasi peserta yang hanya saja diberikan setelah lulus dari program pelatihan. Adapun bagi saya biaya tersebut seharusnya diberikan setiap hari jika kita mengikuti pelatihan sebab saya tidak mempunyai kendaraan. Jadi terkadang pergi dan pulang saya menggunakan transportasi ojek.⁹⁸

⁹⁷ Marsumar, S.E, Kepala UPTD BLK Luwu Utara, (*wawancara* Tanggal 14 Juni 2019).

⁹⁸ Ibu Sarniati, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 19 Juni 2019).

Data di atas menjelaskan bahwa ada biaya yang diberikan oleh lembaga BLK. Biaya tersebut adalah biaya transportasi yang diberikan diakhir pelatihan. Peserta merasa keberatan karena tidak memiliki kendaraan. Biaya yang seharusnya untuk digunakan transportasi pergi dan pulang tetapi diberikan diakhir pelatihan.

Menurut Muh. Reza Buana Sakti mengatakan bahwa ada biaya yang diberikan sebesar 600 ribu. Biaya tersebut adalah biaya transportasi. Di sini saya merasa aneh mengapa biaya transportasi diberikan di akhir pelatihan. Sebenarnya saya lebih setuju biaya transportasi per hari diberikan setiap datang pelatihan karena biaya tersebut berguna untuk membeli bahan bakar kendaraan. Namun tujuan saya di sini hanya belajar di kasih atau tidak saya tetap bersyukur.⁹⁹

Data di atas menjelaskan bahwa ada biaya yang diberikan oleh lembaga BLK. Biaya tersebut adalah biaya transportasi yang diberikan diakhir pelatihan. Peserta lebih setuju jika biaya diberikan setiap datang pelatihan karena bisa digunakan untuk membeli bahan bakar akan tetapi peserta tersebut tetap bersyukur.

C. Hasil Pembahasan

1. Reaksi

Lembaga BLK sangatlah membantu masyarakat untuk memiliki keterampilan. Adanya lembaga BLK di Kabupaten Luwu Utara memiliki suatu manfaat yakni dapat bersaing di dunia kerja atau menciptakan lapangan pekerjaan. Peserta pelatihan yang awalnya tidak memiliki *skill* yang bagus

⁹⁹ Muh. Reza Buana Sakti, Alumni UPTD BLK Luwu Utara tahun 2018, (*wawancara* Tanggal 23 Juni 2019).

tetapi setelah mengikuti program tersebut jadi mengetahui dan bisa diterima di tempat kerjanya sesuai dengan keterampilannya.

Kepuasan peserta terhadap program BLK belum terlalu puas karena ilmu yang diberikan tidak sebanding dengan waktu pelaksanaan pelatihan. Para peserta harus benar-benar serius dalam mengikuti pelatihan. Kemudian metode yang diberikan oleh pelatih tidak sepenuhnya dapat dikuasai oleh peserta sehingga banyak peserta yang belum paham.

Fasilitas yang ada di BLK Luwu Utara belum sempurna. Fasilitas yang seharusnya disiapkan ialah sesuai dengan standar industri. Banyak peserta pelatihan yang mengeluh akan hal ini dikarenakan menghambat proses belajarnya. Peserta pelatihan berharap agar pihak pengelola melengkapi fasilitas-fasilitas sesuai dengan standar industri.

Program-program yang dilakukan oleh BLK diterima karena dapat memberikan keahlian kepada pemuda pengangguran atau para pencari kerja. Program BLK sangat penting bagi masyarakat karena dapat menjadi motor penggerak dalam mengurangi pengangguran. Dalam program BLK ini sosialisasi kepada masyarakat sangat kurang sehingga masih banyak masyarakat yang belum mengetahui akan adanya program BLK yang dinaungi oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Setelah beberapa bulan dampak dari pelatihan mengikuti program BLK yakni ada yang berdampak baik dan ada yang berdampak kurang baik. Dampak dari yang baik ialah peserta bersyukur telah mendapatkan ilmu dari program BLK karena dapat membuka usaha kecil-kecilan di rumah. Kemudia

dampak dari kurang baik akan program BLK yakni harapan tidak sesuai dengan kenyataan. Waktu yang diberikan oleh lembaga BLK sangat sedikit untuk diketahui semuanya. Ilmu yang didapatkan tidak sepenuhnya dimengerti sehingga peserta setelah lulus tidak bekerja sesuai dengan jurusan yang mereka ambil di BLK Luwu Utara.

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. 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.¹⁰⁰

2. Proses Belajar

Peserta pelatihan didalam mengikuti proses belajar di BLK Luwu Utara ada yang mampu menyerap ilmu pengetahuan dan ada yang tidak mampu menyerap ilmu pengetahuan. Peserta yang mampu menyerap ilmu pengetahuan akan menjadi lebih optimis melihat persaingan kerja dimasa depan. Kemudian peserta yang tidak mampu menyerap ilmu pengetahuan

¹⁰⁰ Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 138.

mengeluh tentang program yang diberikan. Masalah waktu yang sedikit menjadi salah satu kendala penyebabnya.

Proses belajar di BLK Luwu Utara mengikuti kurikulum Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yakni rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan. Meskipun BLK Luwu Utara dalam proses belajarnya mengikuti SKKNI masih ada beberapa kekurangan yang harus dibenahi oleh lembaga BLK Luwu Utara. Kekurangan dalam proses belajar yakni pelatih kurang memahami karakter dari setiap peserta pelatihan.

Hambatan dalam proses belajar di BLK Luwu Utara yakni berada di ujung Kabupaten Luwu Utara sehingga terhambat oleh masalah jarak yang cukup jauh. Asrama yang dimiliki BLK tidak dapat menampung semua peserta yang bertempat tinggal jauh. Seharusnya BLK berada di tengah-tengah ibukota yakni di Kecamatan Masamba. Hambatan yang kedua yakni minat masyarakat masih kurang untuk mengikuti program dari BLK. Hambatan ketiga yaitu terkait masalah fasilitas diantaranya masalah ruangan yang panas dan peralatan pelatihan yang kurang. Hambatan terakhir yaitu peserta merasa jenuh dalam mengikuti proses belajar.

Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (*essay* atau

multiple choice), *test performansi*, dan latihan-latihan simulasi. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari semua program pelatihan.¹⁰¹

3. Perubahan Perilaku

Dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan awalnya mereka tidak memiliki kepercayaan diri tetapi setelah mengikuti program ini mereka memiliki kepercayaan diri. Kemudian tingkat kedisiplinan mereka terbentuk setelah mengikuti program BLK. Selanjutnya dapat mengetahui sikap kerjasama dalam sebuah kelompok atau *forum*. Kemudian yang terakhir mengalami cara bekerja dengan tekun dan ulet yang mereka dapatkan.

Perilaku dari proses, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka. Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku atau performansi para peserta. Perilaku atau performansi dari para peserta dapat diukur berdasarkan system evaluasi performansi guna mendapatkan tingkat performansi para peserta yang dikumpulkan oleh para supervisor masing-masing untuk dibandingkan dengan performansi sesudah pelatihan.¹⁰²

¹⁰¹ Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 138.

¹⁰² Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 139.

4. Hasil

Hasil dari tujuan organisasi karyawan menurut kepala BLK Luwu Utara cukup baik karena semua ditugaskan sesuai tugasnya masing-masing. BLK Luwu Utara mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Sedangkan menurut salah satu peserta tahun 2018 belum tercapai sepenuhnya dan belum berjalan efektif karena masih banyak alumni dari BLK Luwu Utara masih saja menganggur.

Hasil dari kualitas kerja pengelola di BLK Luwu Utara semakin hari semakin baik karena sudah memahami fungsi dan tugasnya masing-masing. Pengelola memberikan pelayanan dengan baik mulai dari pendaftaran hingga sampai ketahap kelulusan dari program pelatihan. Peserta dan karyawan saling bersinergi dalam menjalankan program pelatihan di BLK Luwu Utara.

Efisiensi waktu dari program BLK tidak kalah saing dengan pelajaran yang ada di sekolah dengan waktu satu bulan mereka sudah terbentuk dengan baik bila peserta tersebut benar-benar serius mengikuti program pelatihan. Masalah-masalah yang terkait dengan program BLK yaitu kehadiran peserta dan karyawan yang masih belum maksimal. Kemudian bagi peserta masih ada yang belum serius mengikuti program pelatihan.

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen kecelakaan-kecelakaan,

keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien, dan yang sejenis lainnya.¹⁰³

5. Efektivitas Biaya

Biaya yang didapatkan untuk melaksanakan program di BLK yaitu dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dana swadana masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan atas permintaan mereka, dan dana desa dengan program desanya yaitu pemberdayaan masyarakat. Setiap tahun ada anggaran APBN dan APBD untuk BLK Luwu Utara yang digunakan untuk mengelola pelatihan yang ada di Kementerian Tenaga Kerja. Model pelatihan di BLK Luwu Utara yakni model pelatihan institusi dan model pelatihan *mobile* pihak BLK yang akan melatih di desanya atas permintaan desa.

Besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dalam satu angkatan yakni tergantung dari kebutuhan kejuruannya. Tidak ada standar yang diberikan tetapi ada yang diprogramkan. Masing-masing jurusan berbeda-beda anggarannya ada yang besar dan ada yang kecil seperti biaya lahan dan biaya operasional dari setiap jurusan berbeda.

Besarnya biaya untuk pelatihan terhitung besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi karena kebutuhan di BLK Luwu Utara tidak terbatas. Biaya-biaya pelatihan jauh lebih besar kebutuhan peralatan disetiap jurusan dari pada anggaran pelatihan. Setiap

¹⁰³ Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 139.

tahunnya besarnya biaya yang dibutuhkan tidak menentu terkadang besar dan terkadang kecil.

Dalam mengikuti program BLK hingga lulus ada biaya yang diberikan. Biaya tersebut sebesar enam ratus ribu yang pada dasarnya biaya transportasi peserta perhari yaitu dua puluh ribu. Bagi peserta yang tidak memiliki kendaraan merasa berat karena biaya tersebut dapat digunakan untuk transportasi ojek pergi dan pulang pelatihan. Kemudian bagi peserta yang memiliki kendaraan lebih setuju jika biaya tersebut diberikan setiap datang pelatihan karena dapat digunakan untuk membeli bahan bakar kendaraannya.

Ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan biaya permasalahan. Biaya permasalahan (*problem cost*) adalah biaya yang dapat dilihat, kerugian-kerugian ekonomi yang dialami oleh suatu instansi sebagai akibat dari penggunaan pegawai yang tidak terlatih.¹⁰⁴

Pemecahan masalah pengangguran ini memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang karena berlintas sektoral, namun prioritas jangka menengah pembangunan ekonomi ditekankan pada program-program untuk meletakkan landasan pembangunan ekonomi ditekankan pada program-program untuk meletakkan landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Penanggulangan pengangguran adalah suatu kegiatan yang dirancang menjadi sebuah program

¹⁰⁴ Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 140.

yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kecamatan tana Lili Kabupaten Luwu Utara untuk meminimalisir jumlah pengangguran bahkan menghilangkan pengangguran yang ada di Kabupaten Luwu Utara. Dengan Melakukan penanggulangan pengangguran, diharapkan jumlah pengangguran yang ada dapat terserap di dunia kerja dan dapat membuka lapangan pekerjaan sendiri yang berguna untuk dirinya sendiri dan orang lain yang membutuhkan pekerjaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran agar selanjutnya adanya pelatihan kerja lebih baik dalam mengurangi tingkat pengangguran. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ialah program Balai Latihan Kerja Luwu Utara dalam mengurangi tingkat pengangguran belum sepenuhnya berjalan efektif, bahwa dari lima ukuran efektivitas UPTD BLK Luwu Utara hanya satu yang berjalan efektif yakni perubahan perilaku, awalnya mereka tidak memiliki kepercayaan diri tetapi setelah mengikuti program ini mereka memiliki kepercayaan diri. Tingkat kedisiplinan mereka terbentuk setelah mengikuti program BLK. Empat ukuran efektivitas UPTD BLK Luwu Utara yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif. Pertama reaksi, kepuasan peserta terhadap BLK belum terlalu puas karena ilmu yang diberikan tidak sebanding dengan waktu pelaksanaan pelatihan. Metode yang diberikan oleh pelatih tidak sepenuhnya dapat dikuasai oleh peserta sehingga banyak peserta yang belum paham. Kedua proses belajar, peserta pelatihan didalam mengikuti proses belajar di BLK Luwu Utara ada yang mampu menyerap ilmu pengetahuan dan ada yang tidak mampu. Peserta yang tidak mampu menyerap mengeluh tentang program yang diberikan. Ketiga hasil, menurut beberapa

peserta tahun 2018 hasil dari tujuan organisasi belum tercapai sepenuhnya karena masih banyak alumni dari BLK Luwu Utara masih saja menganggur. Keempat efektivitas biaya, BLK Luwu Utara memberikan biaya setelah lulus pelatihan sebesar enam ratus ribu yang pada dasarnya biaya transportasi peserta perhari yaitu dua puluh ribu. Bagi peserta yang tidak memiliki kendaraan merasa berat jika diberikan diakhir pelatihan karena biaya tersebut dapat digunakan untuk transportasi ojek pergi dan pulang pelatihan. Ukuran efektivitas Balai Latihan Kerja Luwu Utara belum berjalan efektif atau belum berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Luwu Utara sudah mampu mengurangi tingkat pengangguran.

B. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan, guna melengkapi hasil penelitian, maka penulis perlu untuk memberikan saran-saran, adapun saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

UPTD BLK Luwu Utara dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja terhambat oleh dana yang terbatas, sehingga pelatihan tidak dapat mencakup seluruh angkatan kerja yang putus sekolah di Kabupaten Luwu Utara, untuk itu diharapkan pemerintah agar menambah anggaran untuk pelatihan di UPTD BLK Luwu Utara, sehingga UPTD BLK Luwu Utara mampu mencakup angkatan kerja yang putus sekolah di Kabupaten Luwu

Utara menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia kerja.

2. Bagi UPTD BLK Luwu Utara

Kerjasama yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Luwu Utara hanya sebatas kerjasama pelatihan, sehingga dalam mencari kerja peserta masih bingung ingin bekerja dimana nantinya setelah lulus pelatihan di UPTD BLK Luwu Utara, untuk itu diharapkan kedepannya pihak UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Luwu Utara mampu menjalin kerjasama dengan pihak luar agar mampu menyalurkan siswa pelatihan agar dapat bekerja di tempat tersebut.

3. Bagi Peserta Pelatihan

UPTD BLK Luwu Utara tidak mengetahui lulusan UPTD BLK Luwu Utara sudah memiliki pekerjaan atau belum bekerja, bekerja sendiri atau bekerja dalam industri, hal ini terkendala oleh tidak adanya *feedback* dari lulusan BLK Luwu Utara, seharusnya lulusan BLK memberikan *feedback* agar UPTD BLK mengetahui berapa alumni yang sudah bekerja baik mandiri maupun dalam industri, untuk itu peserta UPTD BLK Luwu Utara setelah lulus nantinya diharapkan memberikan *feedback* kepada UPTD BLK Luwu Utara sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi UPTD BLK di masa yang akan datang.

4. Bagi Masyarakat

Kurangnya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja sehingga menjadi kendala dalam mengisi kejuruan yang ada di UPTD BLK Luwu Utara, banyak kejuruan yang tidak terisi untuk itu harus adanya

kesadaran masyarakat bahwa pelatihan kerja itu penting sehingga masyarakat khususnya angkatan kerja yang putus sekolah atau yang belum mempunyai keterampilan mau mengikuti pelatihan kerja di UPTD BLK Luwu Utara.

5. Bagi Dunia Akademis

Diharapkan kepada para akademis perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan maksud untuk mengetahui efektivitas program BLK dalam mengurangi tingkat pengangguran sebagai bahan pertimbangan evaluasi balai latihan kerja di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2008).
- Adi, Isbandi Kartono, *Pemberdayaan Pembangunan Masyarakat Dan Intervensi Komunitas* (Cet III; Jakarta: FE UI, 2003).
- Afif, Abdul wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Al Kahfi Ayat 7, *Daftar Surah AlQuran*, [http:// www.khalifahcenter.com/q18.7](http://www.khalifahcenter.com/q18.7) (11 Juli 2018).
- Anita, wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Apriliani, *Efektivitas Program Masyarakat Mandiri Dompot Dhuafa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama UII, 2014).
- Arfiani, Irma *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*, (Magelang: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial, 2014).
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).
- Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Departemen P&K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. II; Jakarta: Balai Pustaka, 1989).
- Drajat, Zakirah, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Askara, 1996), h. 126.
- Ducker, Peter.F., *Bagaimana Menjadi Eksekutif Yang Efektif*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1986).
- F.X, Sujadi, *Organisasi dan Manajemen, Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, (Cet III; Jakarta: CV Masagung, 1990).

Handoko, T. Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPPE, 2003).

Hermiati wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.

Indrawijaya dan Ibrahim, Adam, *Konsep Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010).

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Social*, (Bandung: Alumi, 1996).

Landasan Teori, *Pengertian Efektivitas Kerja Adalah Menurut Definisi Para Ahli*, dalam <http://www.landasanteori.com> (26 Januari 2019).

Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM), *Kamus Istilah Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1994).

Liliweri, Alo, *Sosiologi Organisasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997).

Maesyarah, Ami Ade, "*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda)*", (Lampung: Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017).

Mardiastuti, Aprilia, *Efektivitas Bimbingan Pemakaian Sumber-Sumber Rujukan (BPSR) Terhadap Kecemasan Di Perpustakaan (Library Anxiety) Pada Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, (Yogyakarta: Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Program Studi Interdisciplinairy Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2017).

Maria, Ninda, *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012*, (Bengkulu: Skripsi Universitas Bengkulu Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 2014).

Marsiani wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.

Marsumar, S.E wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.

- Meitaningrum, Dhita Ayu, *Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol. 1 Nomor 3, 2018.
- Mk, Ahmad Ridwan, *Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Provinsi Lampung*, (Lampung: Skripsi Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018).
- P. Robbins, Stephen, Stuart-Kotze, Robin, dan Coulter, Mary, *Management 7th Editions*, (Canada: Pearson Education, 2003).
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahu 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara.
- Rahman, Abdul wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Rakhmat, Febri, *Efektivitas Program Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kepulauan Riau*, (Tanjung Pinang: Skripsi Universitas Maritim Raja Ali Haji Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018).
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*.
- Rustan, Risdawati, *Efektivitas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Asuransi Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Kelurahan Takkalala RT003/RW002 Kota Palopo (Tinjauan Ekonomi Islam)*, (Palopo: Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2016).
- Sakti, Muh. Reza Buana wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Salim, Emil, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996).
- Sarniati wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Shadily, A.B.pridodgdo Hasan, *Ensiklopedia Umum*, (Cet. VIII; Yogyakarta: Kanisius, 1990).

- Siagian, Sondang, *Organisasi Kepemimpinan Dan Organisasi* (Cet. V; Jakarta: CV Masagung, 1986).
- Steers, Richard M., *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, (Jakarta: Erlangga, 1985).
- Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013).
- Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Suhartono wawancara. 2019. "Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara" Luwu Utara.
- Sulandari, Susi, *Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora*, (Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2018).
- Sumber dokumen arsip, UPTD BLK Luwu Utara.
- Sunandi, Hamid Edy, *Ekonomi Indonesia Dari Sentralisasi Ke Desentralisasi*, (Yogyakarta: UII Press, 2006).
- Sunaryo, *Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Industri Semarang, Tesis Program Studi Magister Studi Kebijakan*, (Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2012).
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2010).
- Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).
- Yasyim, Sulchan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amanah, 1997).
- Yuniarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008).