

---

## EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG

Muhamad Naufal Pratama<sup>1</sup>, Nina Widowati<sup>2</sup>, Maesaroh<sup>3</sup>

### *Abstract*

*The job training program which organized by UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang to be less effective. This research is a qualitative descriptive study using a purposive technique. The results showed that: 1) The job training program organized by the UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang is good enough but it cannot be said to be effective because it has not met the requirements that are said to be effective, which is related to the achievement of goals or results, efficiency, and systems. maintenance. The unachieved target of the alumni absorption of training programs to work for companies or to establish independent businesses, curricula that are only basic or basic, and a short training time have resulted in aspects of achieving goals or results less effective. Limited facilities and infrastructure have resulted in job training programs not running optimally and with quality so that the efficiency aspect is less effective. The training program that cannot be guaranteed to take place every year and the condition of the training equipment which is not well maintained causes the maintenance system aspect to be less effective. 2) The target factor and the amount of assistance are inhibiting factors for the effectiveness of the UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. The lack of discipline of the participants during the training process has an impact on their lack of competence so that target factors hinder the effectiveness of the program. The not optimal amount of operational budget provided by the central government and regional governments also has an impact on the low quality of training tools so that they are less relevant to industry needs, this makes the amount of assistance a factor in the effectiveness of the program.*

*Keywords : Program Effectiveness, Job Training, Public Management.*

### PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam (SDA) yang melimpah dan juga memiliki bonus demografi berupa sumber daya manusia (SDM) yang jumlahnya sekitar 268 juta jiwa. Jumlah penduduk Indonesia memang melimpah, namun sangat disayangkan kemampuannya masih rendah dalam mengelola pekerjaan sehingga berdampak pada tingkat

---

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro, ninawidowati.fisip@gmail.com

<sup>3</sup> Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

---

pengangguran yang ada, hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak memiliki skill atau keahlian yang diperlukan. Human development index (HDI) Indonesia saat ini 2 terbilang masih rendah, menempati urutan ke-111 dari 182 negara. Pada kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di urutan keenam dari sepuluh negara. Menjadi sebuah keutamaan bagi generasi muda Indonesia untuk dibimbing dan dibantu dengan layak dan terarah dalam menyongsong era Revolusi Industri 4.0.

Selama lebih dari satu dekade pertumbuhan ekonomi cukup signifikan secara perlahan mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia, namun dengan kira-kira dua juta penduduk Indonesia setiap tahunnya terjun ke dunia kerja menjadi sebuah tantangan besar bagi pemerintah Indonesia untuk membuat stimulus penciptaan lahan kerja baru agar pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah. Diperlukan upaya terukur dan terarah dari pemerintah agar besarnya potensi sumber daya yang ada dapat terserap dunia kerja.

Indonesia memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berusia di bawah 30 tahun. Jumlah pengangguran di Indonesia masih berada pada angka 7 juta orang, walau setiap tahunnya mengalami penurunan namun jumlahnya belum signifikan. Upaya pembangunan ketenagakerjaan merupakan sebuah proses yang bersifat menyeluruh di setiap daerah guna ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan hak - hak tenaga kerja. Berdasarkan pertimbangan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, suatu negara dapat merencanakan dan melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan sumber daya manusia Indonesia dan pelaksanaan pembangunan masyarakat guna mewujudkan masyarakat yang berdikari, makmur, adil dan sejahtera. Menjadi hal sentral bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam proses pembangunan nasional.

Berkaitan dengan masalah pengangguran, tingkat pengangguran terbuka kabupaten dan kota di Jawa Tengah berada pada rentang 3-8% yang

---

berarti bahwa dari setiap 100 orang dengan usia diatas 15 tahun ke atas yang masuk usia produktif setidaknya ada 3 sampai 8 orang yang menganggur. Tingkat partisipasi angkatan kerja kabupaten dan kota di Jawa Tengah berada pada rentang 60-70% yang berarti hanya sekitar 60 sampai 70 dari 100 angkatan kerja yang memiliki peluang kesempatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Semarang mengalami perubahan yang cukup fluktuatif dimana TPT tertinggi dialami pada tahun 2014 dengan persentase sebesar 7,70% dan TPT terendah dialami pada tahun 2015 dengan persentase sebesar 5,77%. Keadaan tersebut berubah setahun berikutnya yaitu pada tahun 2016. TPT ditemukan kembali mengalami kenaikan yaitu berada pada persentase 6,61% yang berarti bahwa setiap 100 orang yang berusia 15 tahun keatas yang masuk dalam kategori usia produktif kerja, setidaknya terdapat 7 orang yang dinyatakan menganggur.

Menjadi hal menarik mengapa Kota Semarang menjadi lokus dalam penelitian ini. Kota Semarang yang merupakan salah 3 satu kota metropolitan dan juga dijuluki kota perdagangan serta jasa ternyata masih mendapatkan permasalahan utama yaitu berkaitan tingkat pengangguran yang masih cukup tinggi. Sebagai kota metropolitan tentu saja urbanisasi kian hari semakin meningkat dimana masyarakat perdesaan berlomba - lomba mencari penghidupan yang lebih layak ke perkotaan. Hal ini mengakibatkan tergerusnya peluang dan kesempatan kerja tenaga kerja perkotaan. Banyaknya jumlah tenaga kerja tidak setara dengan jumlah lapangan kerja yang ada.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 110 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, untuk menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui Balai Latihan Kerja yang dimiliki memberikan sebuah program pelatihan kerja dimana program ini ditujukan kepada para pencari kerja dengan harapan mampu menambah kompetensi dan keterampilan sehingga mampu terserap dunia kerja. Para pencari kerja yang telah mengikuti rangkaian program pelatihan kerja selama

---

30 hari ini diberikan sertifikat oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Sertifikasi Profesi. Dengan adanya program pelatihan kerja ini dirasa akan membantu para pencari kerja untuk memudahkan jalan mereka untuk diterima dalam dunia kerja.

Menjadi hal yang menarik dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa permasalahan dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ini adalah belum optimalnya jumlah lulusan pelatihan kerja yang terserap dalam dunia kerja. Dari keseluruhan pencari kerja yang mengikuti program pelatihan kerja ini hanya 60% yang mampu terserap dalam dunia kerja sedangkan 40% sisanya belum mendapat pekerjaan. Waktu pelatihan yang singkat, kurikulum pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan industri masa kini, belum optimalnya kerjasama yang dilakukan dengan pihak perusahaan, serta peralatan yang belum mutakhir dalam proses pelatihan diduga menjadi faktor yang menyebabkan belum optimalnya lulusan program pelatihan kerja BLK untuk terserap dalam dunia kerja.

Penilaian terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan program merupakan salah satu cara untuk mengukur efektivitas program. Efektivitas program dalam hal ini digunakan untuk mengukur dan memantau sudah sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Nakamura dan Smallwood dalam (Adhiyatmoko, 2015) merekomendasikan lima aspek keberhasilan penerapan program yaitu pencapaian tujuan atau hasil, efisiensi, kepuasan kelompok sasaran, daya tanggap klien, dan sistem pemeliharaan. Menurut Suharto dalam (Ekardo, 2014) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi efektivitas program yaitu antara lain sasaran, koordinasi, sosialisasi, dan jumlah bantuan.

Berdasarkan kajian singkat terhadap penelitian terdahulu dengan fokus penelitian yang serupa, maka penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang memiliki kesamaan dengan uraian latar belakang masalah yang ada, misalnya disebutkan bahwa pemberian pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan bagi seseorang yang masuk pada usia produktif sehingga mampu diterima dalam dunia kerja bahkan menciptakan

---

lapangan kerja baru. Program pelatihan kerja memainkan peran penting dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan.

Efektivitas tercermin oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan. Banyak faktor yang menentukan dalam efektivitas mencapai tujuan salah satunya bisa dilihat dari peralatan yang memadai. Efektivitas pengelolaan pelatihan kerja oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja 4 Kabupaten Tangerang memuat hasil dengan angka ketercapaian sebesar 69% yang mana dikatakan dalam kategori belum efektif. Perlu adanya penyaluran tenaga kerja secara langsung dan terintegrasi atau link and match kepada perusahaan mitra sehingga peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja mampu terserap dalam dunia kerja.

Terdapat kebaruan antara penelitian terdahulu dengan topik penelitian dalam tulisan ini. Dilihat dari segi hasil penelitian yang ditulis oleh Azima Dimiyati dalam skripsi yang berjudul “*Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD BLK Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat*”, dikatakan bahwa program pelatihan tidak berjalan efektif padahal peralatan – peralatan penunjang program sudah memadai dan telah melibatkan instruktur dengan kuantitas dan kualitas yang optimal. Penulis dalam hal ini menduga ada faktor lain yang menyebabkan program pelatihan tidak efektif salah satunya terkait koordinasi antara pihak Balai Latihan Kerja dengan perusahaan dalam proses penyerapan tenaga kerja.

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan menimbulkan ketertarikan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan – permasalahan terkait efektivitas program pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kota Semarang melalui kajian – kajian administrasi publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan program pelatihan di

---

Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menggambarkan, menjelaskan secara faktual dan akurat suatu fakta, sifat serta fenomena yang diselidiki. Situs penelitian adalah 6 lokus atau tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui proses wawancara secara konvensional maupun daring, dan dokumentasi. Kualitas data diuji melalui teknik triangulasi kepada sumber data. Teknik purposive digunakan dalam menentukan subjek penelitian yaitu antara lain:

1. Kepala UPTD BLK Disnaker Kota Semarang,
2. Pembimbing atau instruktur program pelatihan kerja,
3. Peserta pelatihan kerja, dan
4. Perusahaan yang menjalin kerjasama dengan BLK, serta
5. Alumni atau peserta yang telah mengikuti program pelatihan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Program Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kota Semarang merupakan sebuah unit pelaksana teknis dibawah tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang berdiri sejak tahun 2010 berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2008 sebelum akhirnya diubah menjadi Peraturan Walikota Nomor 110 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang terletak di Jl, Slamet Riyadi No. 6A, Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang dengan menempati gedung yang semula dipakai oleh Dinas Perburuhan.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang memahami akan meningkatnya kebutuhan akan lapangan kerja setiap tahunnya sehingga berupaya mendorong untuk terciptanya tenaga kerja yang terampil dan berkompeten pada bidangnya sehingga mampu terserap dalam dunia industri

---

dengan optimal. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang sesuai dengan peran dan fungsi yang dimiliki adalah menyelenggarakan sebuah program pelatihan kerja yang diharapkan efektif sehingga memiliki relevansi dengan kebutuhan dunia kerja.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang menyediakan banyak pilihan jenis pelatihan bagi para peserta sesuai dengan minat bakat yaitu antara lain program pelatihan menjahit dan tata busana, tata boga, tata kecantikan, desain grafis, membatik, pembuatan roti dan kue, pelatihan Microsoft Office, dan tata kecantikan kulita dan rambut. Beberapa jenis pelatihan yang tersedia dikelompokkan menjadi beberapa paket pelatihan yang dibagi dalam jangka waktu satu sampai dua bulan dalam satu tahun dengan disesuaikan pada kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang baik dalam hal anggaran maupun sarana dan prasarana. Terjadi banyak perubahan skema dalam penentuan paket pelatihan utamanya di masa pandemi Covid-19 tahun 2020. Mekanisme penerimaan peserta program pelatihan kerja diawali dengan tahap pendaftaran dimana calon peserta harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain membawa salinan kartu tanda penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, kartu kuning, dan foto berwarna.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang melakukan beragam cara dalam memberikan informasi terkait ketersediaan program pelatihan kerja dengan harapan peserta yang mendaftar akan semakin banyak sehingga mampu mewujudkan tujuan utama dari program pelatihan yang diselenggarakan yakni menciptakan tenaga kerja terampil dan berkompeter guna mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat Kota Semarang. Terdapat beberapa cara yang diupayakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang antara lain melalui:

- 1) Media cetak seperti koran ;
- 2) Media elektronik berupa tayangan di saluran berbagi YouTube dan Facebook ;
- 3) Pemasangan spanduk ;
- 4) Pembagian brosur atau leaflet ke kecamatan dan kelurahan serta lembaga

---

pendidikan kejuruan.

### **Efektivitas Program Pelatihan UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

Dalam hal pelaksanaan, program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah berjalan cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang belum terpenuhi untuk dapat dikatakan efektif.

#### **1. Pencapaian Tujuan atau Hasil**

Berkaitan dengan aspek pencapaian tujuan atau hasil maka semestinya peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja memiliki kompetensi dan keterampilan sesuai dengan program pelatihan yang dipilih, kemudian peserta yang telah mengikuti program pelatihan kerja dapat terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Berdasarkan hasil wawancara dan studi terhadap dokumen yang relevan maka peneliti melihat bahwa aspek pencapaian tujuan atau hasil belum berjalan efektif dengan dibuktikan bahwa peserta program pelatihan kerja tidak sepenuhnya mampu terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri. Dalam setiap periode program pelatihan, sekitar 60% peserta terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri dan 40% diantaranya masih belum mendapat pekerjaan. UPTD Balai Latihan Kerja memiliki komitmen untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkompeten pada bidangnya. Peserta diwajibkan mengikuti uji kompetensi untuk kemudian mendapatkan sertifikat pelatihan kerja. Rata rata waktu pelatihan untuk jenis pelatihan tata boga dan tata busana dilaksanakan selama 30 hari sedangkan untuk jenis pelatihan menjahit masker guna kebutuhan di masa pandemi hanya dilaksanakan selama 10 hari. Waktu pelatihan yang singkat menyebabkan pemberian materi pelatihan oleh instruktur tidak berjalan optimal sehingga berdampak pada minimnya kompetensi yang diperoleh peserta program pelatihan. Kompetensi yang kurang mumpuni menyebabkan perusahaan mitra tidak bisa menyerap seluruh peserta program pelatihan, hanya peserta yang memenuhi standar dan 8 kualifikasi yang dapat



---

diterima bekerja di perusahaan.

## 2. Efisiensi

Berkaitan dengan aspek efisiensi maka semestinya biaya atau anggaran yang dimiliki mampu menunjang secara materil berupa penyediaan sarana dan prasarana, selain itu biaya dan anggaran juga diharapkan mampu menciptakan program pelatihan kerja yang berkualitas melalui pengelolaan anggaran yang proporsional dan tepat guna. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Sub Bagian Tata Usaha, aspek efisiensi tidak berjalan efektif dengan melihat beberapa alasan faktual antara lain anggaran yang dimiliki belum memenuhi standar sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Mesin jahit yang digunakan dalam program pelatihan belum diperbaharui dengan mesin jahit yang mutakhir dan relevan dengan yang dimiliki oleh perusahaan konveksi atau garment saat ini sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh peserta program pelatihan dengan standar kebutuhan perusahaan. Pandemi Covid-19 turut menjadi penyebab aspek efisiensi tidak berjalan efektif. Terjadi realokasi dan refocussing anggaran dalam pelaksanaan program pelatihan kerja guna membiayai penanganan pandemi Covid-19 dan pemulihan ekonomi nasional. Hal ini berdampak pada minimnya jumlah pelatihan yang diselenggarakan dan tentu sangat memengaruhi kualitas program pelatihan kerja itu sendiri. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang hanya menyelenggarakan 4 kali program pelatihan yaitu periode Januari – Februari, FebruariMaret, Juni – Juli, dan Juli – Agustus.

## 3. Kepuasan Kelompok Sasaran

Berdasarkan hasil wawancara kepada alumni yang telah mengikuti program pelatihan kerja, sebagian besar mengatakan puas terhadap keberjalanan program dimana para peserta merasakan adanya peningkatan kompetensi dan keahlian sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Beberapa alumni merasa berdaya untuk bekerja pada perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri. Terdapat alumni yang berhasil mengembangkan industri rumahan dalam bidang pembuatan roti dan kue sehingga mampu berdampak pada peningkatan ekonomi keluarga. Diberikannya sertifikat

---

setelah mengikuti program pelatihan oleh pihak BLK juga menjadi alasan dari peserta sebagai objek sasaran menjawab puas terhadap program pelatihan kerja. Melihat argumen tersebut, maka dapat dikatakan aspek kepuasan kelompok sasaran berjalan efektif.

#### 4. Daya Tanggap Klien

Aspek daya tanggap klien mengacu pada beberapa aspek dalam menentukan apakah suatu program pelatihan kerja terlaksana secara efektif atau tidak yaitu antara lain terdapat klien yang terlibat dan menjalin kerjasama dalam program, kontribusi klien dalam pelaksanaan program, keterpaduan antara klien dengan 9 UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai penyelenggara program. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh peneliti selama melaksanakan penelitian, tidak terdapat data dan informasi yang relevan terkait aspek daya tanggap klien. Berdasarkan hasil wawancara kepada seluruh subjek penelitian, tidak ada satu pun yang menjelaskan atau mendeskripsikan tentang arti dan kedudukan klien dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Peran atau kedudukan klien yang tidak dapat dijelaskan secara konkret maka menyebabkan sub aspek kontribusi dan keterpaduan klien dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tidak dapat teridentifikasi.

#### 5. Sistem Pemeliharaan

Aspek sistem pemeliharaan melihat bahwa suatu program berjalan efektif bilamana terjadi kontinuitas keberjalan program maupun sarana dan prasarana yang mendukung. Berdasarkan hasil wawancara maka dapat dilihat bahwa aspek sistem pemeliharaan tidak berjalan efektif dengan melihat bahwa khususnya pada tahun 2020 program pelatihan tidak dapat berjalan seperti tahun – tahun sebelumnya. Beberapa sarana dan prasarana berupa bangunan gedung dan peralatan tidak lengkap dan belum dilakukan pembaruan sehingga berdampak pada kualitas program pelatihan.

#### **Faktor Pendukung dan Penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik berupa hasil wawancara, maupun studi terhadap dokumen yang relevan maka penulis menemukan

---

faktor pendukung dan faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

### 1. Sasaran

Faktor sasaran mengutamakan pada objek sasaran yaitu peserta program pelatihan kerja. Faktor sasaran erat kaitannya dengan tingkat kehadiran dan keaktifan peserta selama mengikuti program pelatihan kerja. Faktor sasaran dianggap sebagai faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja mengingat antusiasme angkatan kerja di Kota Semarang masih tergolong rendah untuk mendaftar dan mengikuti program pelatihan kerja. Beberapa peserta tidak mengikuti seluruh rangkaian proses pelatihan dengan alasan yang tidak begitu penting. Terdapat 153 orang lulusan peserta program pelatihan kerja yang belum mendapatkan kesempatan bekerja pada perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri.

### 2. Koordinasi

Koordinasi menjadi faktor penting dalam kaitannya dengan keefektifan program pelatihan kerja. Koordinasi erat kaitannya dengan upaya UPTD Balai 10 Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam menjalin kerjasama dengan pihak perusahaan guna menyerap secara optimal para peserta yang telah mengikuti program pelatihan dan tersertifikasi. Berdasarkan hasil penelitian maka faktor koordinasi merupakan faktor pendorong keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Atas kerjasama yang dijalin oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) maka banyak peserta yang dapat diterima bekerja pada perusahaan mitra, selain itu upaya UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam mengikutsertakan lembaga penyandang dana pinjaman mampu membuat para lulusan semakin berdaya dan optimis dalam mendirikan usaha mandiri.

### 3. Sosialisasi

Faktor sosialisasi merupakan upaya dari sebuah organisasi untuk mempromosikan sebuah program yang dimiliki kepada kelompok sasaran. Berdasarkan hasil penelitian, faktor sosialisasi dianggap sebagai faktor

---

pendukung keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan melihat peran dan upaya yang telah maksimal dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat untuk mengikuti program pelatihan kerja. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang telah memberikan sosialisasi pada berbagai media, seperti media online yang dapat disaksikan pada saluran YouTube, Facebook, maupun Instagram, dalam bentuk koran harian yang diedarkan, siaran radio serta pihak BLK melakukan roadshow ke tiap – tiap kelurahan.

#### 4. Jumlah Bantuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor jumlah bantuan merupakan faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Jumlah bantuan belum sepenuhnya mendukung keberjalanan program pelatihan kerja yaitu berupa sarana dan prasarana. Peralatan guna mendukung berjalannya program tidak lengkap dan belum dilakukan pembaruan sehingga tidak relevan dengan kebutuhan industri masa kini. Masa pandemi Covid-19 juga turut menyebabkan porsi anggaran untuk pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi semakin berkurang karena dilakukan realokasi dan refocussing anggaran baik yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) maupun dari Anggaran Pendapatan Belanja Nasional yang disalurkan melalui Badan Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang belum berjalan efektif dengan melihat beberapa aspek dan faktor. Aspek pencapaian tujuan atau hasil dari program pelatihan kerja belum dapat dikatakan efektif. Angka keterserapan peserta program pelatihan kerja baik yang terserap dalam perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri. Hasil serupa juga ditemukan pada aspek efisiensi dimana anggaran atau biaya untuk menciptakan program pelatihan kerja yang berkualitas tidak mendapatkan

---

hasil yang optimal. Porsi anggaran baik yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Semarang maupun yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Nasional (APBN) belum mampu memenuhi kebutuhan pelaksanaan program pelatihan kerja. Pada aspek sistem pemeliharaan juga tidak dapat dikatakan efektif dimana tidak terjadi kontinuitas pelaksanaan program saat masa pandemi maupun penciptaan sarana dan prasarana yang mendukung. Terdapat dua faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa faktor sasaran dan jumlah bantuan merupakan bagian dari faktor penghambat keefektifan program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

#### **SARAN**

Untuk meningkatkan efektivitas program maka perlu dilakukan beberapa upaya sebagai berikut. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat berupaya membuat inovasi program pelatihan kerja keliling menggunakan mobil operasional yang dimiliki ke tiap – tiap kelurahan agar mampu menjangkau peserta secara lebih dekat dan optimal. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu menyesuaikan materi atau kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri atau pasar kerja saat ini. Waktu pelatihan yang singkat yaitu 30 hari menyebabkan sebagian peserta tidak mampu memahami materi secara keseluruhan, diperlukan penambahan hari pelatihan guna memaksimalkan hasil (ouput) pelatihan yaitu terwujudnya lulusan yang berkompeten dan memiliki daya saing. Untuk mengatasi faktor penghambat dalam efektivitas program pelatihan kerja maka UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu mengajukan tambahan anggaran operasional agar mampu memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan motivasi peserta selama mengikuti program pelatihan kerja maka diperlukan sebuah upaya tegas dari UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berupa sanksi dan penghargaan.

---

Proses pendampingan kepada peserta setelah lulus mengikuti program pelatihan kerja juga perlu diupayakan oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai bentuk tindak lanjut keberlangsungan program guna menjamin dan memastikan semua peserta dapat bekerja pada suatu perusahaan maupun mendirikan usaha mandiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat. 2008. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Adhiyatmoko, S. (2015). Efektifitas Program Tata Boga Melalui Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Studi Kasus di Desa Kepoh Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali). Universitas Sebelas Maret.
- Ali, Faried & Baharuddin. (2014). Ilmu Administrasi Dalam Pendekatan Hakikat Inti. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Almanshur Fauzan, Ghony Djunaedi. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jogjakarta : Ar Ruzz Media.
- Ambar Teguh, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggara, S. (2016). Ilmu Administrasi Negara Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekardo, A. (2014). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Nagari Lagan Hilir Punggasan Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Program Studi Pendidikan Sosiologi. STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hariani, Dyah. (2017). Buku Ajar Azas – Azas Manajemen. Semarang: UPT Undip Press Semarang.
- Indrawijaya dan Adam Ibrahim. (2010). Konsep dan Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Keban, T. Y. (2008). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Makmur. (2011). Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung:

- 
- Refika Aditama.
- Moelong. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Pabundu Tika. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2013). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta. Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2007). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, Richard M. (1985). Efektivitas Organisasi. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). Manajemen Publik. Jakarta: Erlangga.