

# **KINERJA PENGELOLA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM PENYELENGGARAAN PELATIHAN KETERAMPILAN (VOKASI) DI KABUPATEN MAJENE**

**Muh. Fadli Sapri, M.Ali Latif Amri, Muhaemin B**

Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Email : [muhfadlisapri235@gmail.com](mailto:muhfadlisapri235@gmail.com), [alilatif@unm.ac.id](mailto:alilatif@unm.ac.id), [muhaeminb@unm.ac.id](mailto:muhaeminb@unm.ac.id)

## **ABSTRACT**

This research aims to: determine the magnitude of the performance results of Job Training Center (BLK) managers regarding the implementation of skills training in Majene Regency. The method used is descriptive with a quantitative approach. The population in this research is graduates of UPTD BLK Majene training phase 1 in 2022, totaling 80 people. Data collection methods use questionnaires and documentation. The data analysis method used is descriptive analysis technique with a quantitative approach. The research results show that the level of productivity is in the good category because this training really encourages participants to be able to live independently after completing the training, the level of service is in the good category, the participants feel helped by the training provided by the government through BLK, the level of responsiveness is at good category because the method applied is very fun and easy to follow and is in accordance with national standard guidelines, the level of responsibility is in the good category because the competency test is an added value for participants when one day they apply for work either in companies or in government with a certificate competent and the level of accountability is in the good category because the management helps in the process of finding work for participants or opening an independent business. The results of the analysis of the performance level of Job Training Center (BLK) managers in providing skills training in Majene Regency as a whole from the five indicators show a good category with the performance level of the Majene Regency BLK being 74%.

**Keywords:** performance, management, training, skills, Job Training Center.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui besarnya hasil kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) tentang pelaksanaan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu lulusan pelatihan UPTD BLK Majene tahap 1 tahun 2022 yang berjumlah 80 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tingkat produktivitas berada pada kategori baik karena pelatihan ini benar-benar mendorong para peserta agar dapat hidup mandiri setelah selesai pelatihan, tingkat pelayanan berada pada kategori baik para peserta merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang disediakan oleh pemerintah melalui BLK, tingkat responsivitas berada pada kategori baik karena metode yang di terapkan sangat menyenangkan dan mudah diikuti serta sesuai dengan pedoman standar nasional, tingkat tanggung jawab berada pada kategori baik karena dengan adanya uji kompetensi menjadi nilai tambah bagi peserta ketika suatu saat mereka melamar kerja baik di perusahaan maupun di pemerintahan dengan adanya sertifikat kompeten dan

tingkat akuntabilitas berada pada kategori baik karena pengelola membantu dalam proses mencari kerja peserta ataupun membuka usaha mandiri. Hasil analisis tingkat kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene secara keseluruhan dari kelima indikator menunjukkan kategori baik dengan tingkat kinerja BLK Kabupaten Majene yaitu sebesar 74%.

**Kata Kunci:** kinerja, pengelola, pelatihan, keterampilan, Balai Latihan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan proses belajar mengajar yang berlangsung sepanjang hayat, tanpa mempersoalkan dimana dan bagaimana belajar dilaksanakan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan diri, memanfaatkan dan melestarikan lingkungan demi kelangsungan hidup yang lebih baik dari suatu generasi ke generasi selanjutnya. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan pertumbuhan pembangunan yang turut meningkat pada saat ini, perlu diimbangi dengan peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan merupakan usaha standar yang diarahkan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, berpendidikan mandiri, dan bertanggung jawab seperti tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2003 nomor 20 Bab I pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu : pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman

dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak serta bertanggung jawab. Realisasi dari tujuan dan fungsi pendidikan nasional di atas, ditempuh dan dilaksanakan melalui pendidikan formal, informal dan nonformal sebagaimana tercantum dalam UU no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 13 ayat (1) mengenai jalur, jenjang dan jenis pendidikan.

lembaga pelatihan kursus seperti UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Majene merupakan lembaga pelatihan milik negara, yang memberikan pengetahuan dan memberikan keterampilan. Program pelatihan yang diselenggarakan di dalam UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Majene yaitu dengan sumber dana dari pemerintah (APBN dan APBD), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan dipraktikkan, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan peserta pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Di Balai Latihan Kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang kebanyakan para pekerja dan pengangguran untuk dilatih keterampilan, dengan adanya Balai Latihan Kerja ini diharapkan akan menciptakan

masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja, pekerja pemula dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.

Setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi atau lembaga pasti melakukan kegiatan evaluasi untuk menilai hasil dari pencapaian kegiatan yang telah dilakukan sekaligus untuk dapat memperbaiki kesalahan agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Kegiatan evaluasi diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan dari pelatihan dan untuk mengukur kualitas kinerja dari UPTD BLK Kabupten Majene dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Kegiatan evaluasi dapat dilakukan dengan menilai reaksi atau tanggapan dari peserta maupun masyarakat Kabupaten Majene, pembelajaran, sikap, dan hasil dari pelatihan.

Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan generasi mendatang dan mengetahui materi yang disampaikan pada saat pelatihan telah sesuai atau belum dengan dunia kerja saat ini. Evaluasi pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui kegiatan pelatihan telah mencapai tujuan dan memperbaiki kegiatan guna pelatihan selanjutnya di UPTD BLK Kabupaten Majene. Namun kegiatan evaluasi baru sebatas kegiatan pembelajaran dan sikap, tidak sampai ke reaksi/tanggapan maupun hasil setelah pelatihan, sedangkan hasil yang

diharapkan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Majene yaitu peserta mendapatkan pekerjaan dan memanfaatkan materi atau praktik yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Tenaga Kerja**

Diera pembangunan nasional saat ini merupakan pengembangan kemampuan untuk para tenaga kerja. Usaha membangun dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat diwujudkan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan. Tenaga kerja adalah orang yang berkerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dan harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa”, sehingga pengertian tenaga kerja lebih luas karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja (Malayu 2016:41).

Tenaga kerja atau *man power* adalah penduduk usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi suatu barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi 2003).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan sebanyak yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerena perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Sebuah organisasi pastinya telah memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat tercapai jika kinerja dari organisasi tersebut tinggi.

Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, dari pengertian tersebut kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar 2013:67).

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Suyadi 2008:2). Kinerja merupakan sikap manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan tujuan bersama (Suyadi Prawirosentono)

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Handari 2006:62).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai, selain itu dapat memberikan gambaran tentang perkembangan dari organisasi tersebut.

## 3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pekerja dirasa semakin penting manfaatnya karena pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirasa mampu meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi, sekaligus dalam rangka mempersiapkan calon pegawai maupun pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar di

kemudian hari sehingga pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain.

#### **4. Balai Latihan Kerja (BLK)**

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan Non Formal berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan ketrampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga kerja siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja (Nurhayatul, 2015).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Balai: gedung; rumah (umum), kantor.
- 2) Latihan: belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu, berbuat agar menjadi biasa.
- 3) Kerja: kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan ketrampilan, produktivitas disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang

menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang dijadikan lokasi penelitian adalah di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dari populasi dalam penelitian ini adalah lulusan pelatihan UPTD BLK Majene tahap 1 tahun 2022 sebanyak 80 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi hanya 80 orang maka kurang dari 100, maka peneliti menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi, dilakukan jika populasi kecil atau kurang dari 100.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data terdiri dari angket atau kusioner, Dokumentasi dan

### 1. Angket atau Kuesioner

Jenis angket penelitian yang digunakan yaitu angket tertutup dengan skala Likert yang telah dimodifikasi. Responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dalam angket. Angket diberikan kepada lulusan untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah dilakukan dan untuk menjadi masukan dalam proses pelatihan selanjutnya di UPTD BLK Kabupaten Majene agar lebih baik lagi.

- a. Pilihan jawaban “ Sangat Setuju (SS)” diberi nilai skor 5
- b. Pilihan jawaban “Setuju (S)” diberi nilai skor 4
- c. Pilihan jawaban “Kurang Setuju (KS)” diberi nilai skor 3
- d. Pilihan jawaban “Tidak Setuju (TS)” diberi nilai skor 2
- e. Pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)” diberi nilai skor 1

### 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa arsip-arsip surat keterangan atau arsip lainnya yang mendukung untuk mendapatkan data penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan di BLK, sehingga dapat membantu peneliti untuk menganalisis hasil dari pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Majene.

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dalam penelitian, dilakukan uji koefisien korelasi pada taraf 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua arah dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$ , digunakan  $df = (N-1)$  dengan tingkat signifikansi 5% atau

0,05 untuk uji satu arah;  $df$  merupakan *degree of freedom* atau biasanya disebut dengan derajat kebebasan, sedangkan  $N$  merupakan total sampel yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 untuk uji dua arah menggunakan program SPSS versi 26.0 *for windows*, diuraikan sebagai berikut:  $df = (N-1)$   $df = 80 - 1 = 79$  (tingkat signifikansi 5% atau 0,05)

Uji coba pada angket (kuesioner) terdiri dari 40 item, terdiri dari 8 item produktivitas, 8 item pelayanan, 8 item responsivitas, 8 item tanggung jawab dan 8 item akuntabilitas

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang dijabarkan oleh Azwar (2016) diartikan sebagai sejauh mana hasil suatu proses pengukuran tetap konsisten apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Relatif sama memiliki arti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil yang biasanya terjadi diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan tabel interpretasi  $r$  dengan ketentuan dikatakan reliabel jika  $r_{hitung} \geq 0,600$ . Uji tersebut menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 26.0 *for windows*.

Menurut Sugiyono untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera sebagai berikut:

### Interval Tingkat Hubungan

- a. 0,000 – 0,199 “Sangat Rendah”
- b. 0,200 – 0,399 “Rendah”
- c. 0,400 – 0,599 “Sedang”
- d. 0,600 – 0,799 “Kuat”
- e. 0,800 – 1,000 “Sangat Kuat”

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskripsi data menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26.0 for Windows. Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\sum x}{SMI} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentase

$\sum x$  : Jumlah Skor

SMI : Skor Maksimal Ideal

(Sumber: Tegeh, I. M., Jampel, I. N., Pudjawan, K, 2014)

Selanjutnya untuk menghitung persentase keseluruhan subjek digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N}$$

Keterangan:

P : Persentase

F : Jumlah Persentase Keseluruhan Subjek

N : Banyak Subjek

(Sumber: Tegeh, dkk., 2014)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene, Dwiyanto (2006) menyatakan bahwa untuk mengukur tingkat kinerja suatu organisasi diukur melalui lima indikator yaitu produktivitas, pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Pembahasan hasil penelitian dapat dideskripsikan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

### 1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output sehingga produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene.

Dari 80 responden yang terdiri 5 pernyataan terkait indikator produktivitas tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene memiliki tingkat produktivitas (lihat tabel 4.2) pada kategori baik dengan tingkat produktivitas yang paling tinggi yaitu sebesar 74%.

### 2. Pelayanan

Konsep kualitas layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi perlu diukur untuk menilai kinerja dari segi pelayanan yang diberikan kepada konsumen atau masyarakat sudah memuaskan atau belum yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene.

Dari 80 responden yang terdiri 5 pernyataan terkait indikator pelayanan tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene memiliki tingkat pelayanan (lihat tabel 4.3) pada kategori baik dengan tingkat pelayanan yang paling tinggi yaitu sebesar 73%.

### 3. Responsivitas

Konsep responsivitas adalah kemampuan suatu organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas merupakan indikator kinerja yang berfokus pada proses, karena dapat menggambarkan

secara langsung kemampuan sebuah organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene.

Dari 80 responden yang terdiri 3 pernyataan terkait indikator responsivitas tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene memiliki tingkat responsivitas (lihat tabel 4.4) pada kategori baik dengan tingkat responsivitas yang paling tinggi yaitu sebesar 75%.

#### **4. Responsibilitas**

Konsep responsibilitas adalah kesesuaian pelaksanaan suatu kegiatan birokrasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Responsibilitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan kecocokan pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai tidaknya dengan kebijakan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene.

Dari 80 responden yang terdiri 4 pernyataan terkait indikator responsibilitas tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene memiliki tingkat responsibilitas (lihat tabel 4.5) pada kategori baik dengan tingkat responsibilitas yang paling tinggi yaitu sebesar 73%.

#### **5. Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban dari pemerintah kepada masyarakat yang harusnya dilayani untuk mendapatkan pelayanan. Akuntabilitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Majene dengan ukuran kebutuhan dunia kerja saat ini.

Dari 80 responden yang terdiri 4 pernyataan terkait indikator akuntabilitas

tentang kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene memiliki tingkat akuntabilitas (lihat tabel 4.6) pada kategori baik dengan tingkat responsibilitas yang paling tinggi yaitu sebesar 73%.

Hasil analisis tingkat kinerja pengelola Balai Latihan Kerja (BLK) dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di Kabupaten Majene secara keseluruhan dari kelima indikator (lihat tabel 4.7) menunjukkan kategori baik dengan tingkat kinerja BLK Kabupaten Majene yaitu sebesar 74%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basir Barthos. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). *Modul Uji Validitas dan Reliabilitas*. ResearchGate, 1-14.
- Erwan Agus Purwanto & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Handari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.



- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurhayatul Husna. (2015). *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*. Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas.
- Oemar Hamalik. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Majene No. 53 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja UPTD Balai Latihan Kerja dan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Majene.
- Siswanto Satrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudijono. A. (2014). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.